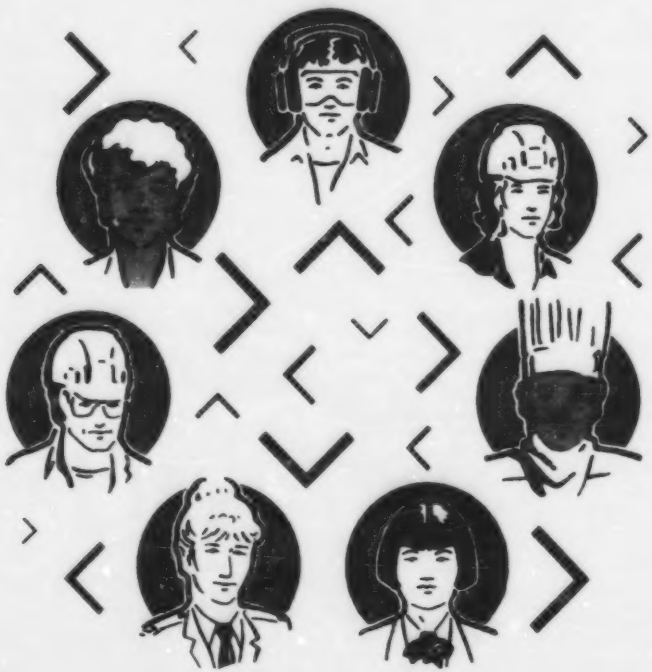
Ontario

Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail



101-06927/

Guide de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

On peut se procurer des exemplaires du présent guide ainsi que d'autres guides et les lois et règlements concernant la santé et la sécurité au travail et les pratiques d'emploi en se rendant aux bureaux locaux du ministère du Travail dont la liste figure à la fin du guide. Chèques et mandats établis à l'ordre du ministre des Finances. Paiement exigé à l'avance. Cartes Visa, Master Card et American Express ou cartes de débit acceptées. On peut également se procurer le guide et d'autres publications du gouvernement de l'Ontario aux adresses suivantes :

Ministère du Travail, service des publications, 400, avenue University, 7e étage, Toronto, M7A 1T7. Téléphone : (416) 326-7731 ou, sans frais en Ontario, 1 800 268-8013. Chèques et mandats établis à l'ordre du ministre des Finances. Paiement exigé à l'avance. Cartes Visa, Master Card et American Express ou cartes de débit acceptées.

Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto (achats en personne). Pour les personnes de l'extérieur de Toronto, écrire à Publications Ontario, 880, rue Bay, 5e étage, Toronto, M7A 1N8. Téléphone (416) 326-5300 ou, sans frais en Ontario, 1 800 668-9938. Les personnes malentendantes peuvent composer le (416) 965-5130 ou, sans frais en Ontario, le 1 800 268-7095. Chèques et mandats établis à l'ordre du ministre des Finances. Paiement exigé à l'avance. Cartes Visa et Master Card ou cartes de débit acceptées.

Pour commander par POD, Publications Ontario en direct, consulter les sites Web suivants :

http://pubont stores.gov.on.ca/pool/french

ou

http://pubont.stores.gov.on.ca./pool/english

ISBN 0-7794-0559-5 Révisé 11/00

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2000

Table des matières

Introduction v

1. Le guide 1

2. La Loi 2

Un partenariat en milieu de travail 2
Droits des travailleurs 3
Devoirs des employeurs et d'autres personnes 4
Application de la Loi 4

3. Qui est visé par la Loi? 6

Définitions 6
Travailleurs et lieux de travail non visés par la Loi 8

4. Comités mixtes sur la santé et la sécurité 10

Les pouvoirs du comité mixte sur la santé et la sécurité 14
Devoir de l'employeur de collaborer avec le comité 17
Les membres agréés des comités 18
Les comités des corps de métier sur les chantiers de construction 20
Renseignements confidentiels 22

5. Délégués à la santé et à la sécurité 23

Les pouvoirs du délégué à la santé et à la sécurité 23
Renseignements confidentiels 25

6. Devoirs des employeurs et d'autres personnes 26

Devoirs généraux des employeurs 26
Devoirs prescrits des employeurs 29

Devoirs des employeurs concernant les substances toxiques 31
Avis requis des employeurs 31
Devoirs des superviseurs 33
Devoirs des constructeurs 33
Devoirs des propriétaires 34
Devoirs des fournisseurs 36
Devoirs des détenteurs de permis 36
Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises 37
Responsabilité des architectes et des ingénieurs 37

7. Le droit de refuser de travailler 39

8. Le droit de faire cesser les travaux 46

Circonstances dangereuses 46
Restrictions du droit de faire cesser les travaux 47
Droit conjoint de suspendre les travaux 47
Recours responsable au droit de suspendre les travaux 51

9. Substances toxiques 53

Le contrôle des substances toxiques 54
Les nouvelles substances 56
Le droit d'être informé sur les substances toxiques 57

10. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) 64

Attestation des membres des comités mixtes 64
Éducation et formation 65
Accréditation patronale 65
Autres fonctions 66

11. Application de la Loi 67

Ordres de l'inspecteur 71
Enquêtes du lieu de travail 74
Infractions et peines 75

Annexes :

Annexe A - Comment préparer un énoncé de politique en matière de santé et de sécurité 77

Annexe B - Règlements pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* 81

Annexe C - Bureaux régionaux du ministère du Travail 84

Introduction

Nous souhaitons tous rendre sécuritaires et salubres nos lieux de travail en Ontario.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* nous fournit le cadre et les outils voulus pour atteindre ce but. Elle précise les droits et les devoirs de toutes les parties en cause dans le lieu de travail. Elle établit la marche à suivre concernant les dangers dans le lieu de travail et fournit les modalités d'application de la Loi lorsque celle-ci n'a pas été respectée volontairement.

Les modifications apportées à la Loi en 1990 poursuivent l'évolution des lois en Ontario dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Ces modifications tirent parti de notre expérience collective depuis que la Loi est entrée en vigueur en 1979. Elles renforcent les structures, surtout les comités mixtes sur la santé et la sécurité qui se sont avérés efficaces. Elles précisent davantage les droits, les devoirs et les responsabilités de tous ceux qui ont un rôle à jouer au point de vue de la santé et de la sécurité au travail.

Nous profitons tous des progrès réalisés sur le plan de la santé et de la sécurité au travail. La collaboration et la bonne volonté nous permettront de renforcer la santé et la sécurité au travail en Ontario. Ça en vaut la peine.

1. Le guide

Si vous vous préoccupez de la santé et de la sécurité au travail, donnez-vous la peine de lire cet ouvrage. Il explique ce que tout travailleur, superviseur, employeur, constructeur et propriétaire d'un lieu de travail doit savoir à propos de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il décrit les droits et les devoirs de chacun et répond aux questions qu'on se pose le plus souvent à propos de la Loi dans un langage compréhensible.

Cependant, il ne faudrait pas oublier que le présent guide n'est qu'une explication de la Loi. Ce n'est pas un document juridique. Pour faciliter la lecture du guide, on a omis ou condensé certaines parties de la Loi. Il ne traite pas de toutes les situations, ni ne répond à toutes les questions relatives aux exigences juridiques concernant la santé et la sécurité au travail en Ontario.

Dans certaines situations, il faudra savoir exactement ce que dit la Loi pour être certain de prendre la bonne décision ou de donner des conseils éclairés. Dans ces cas-là, il faudra lire la Loi et les règlements. Mais la lecture du présent guide vous permettra de mieux comprendre la Loi. Les numéros des articles pertinents de la Loi figurent dans le texte du guide.

Si vous avez besoin d'aide pour répondre à vos questions à propos de la Loi ou des règlements, veuillez vous adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail. L'adresse et le numéro de téléphone des bureaux dans l'ensemble de la province se trouvent à l'annexe C.

2. La Loi

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est entrée en vigueur le 1er octobre 1979. Elle a pour but de protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé et leur sécurité dans les lieux de travail. Les principaux éléments de la Loi sont décrits ci-dessous.

Un partenariat en milieu de travail

Les travailleurs et les employeurs partagent la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail. Ce concept d'un système de responsabilité interne part du principe que les parties en cause sont les mieux placées pour identifier les problèmes de santé et trouver des solutions. Idéalement, le système de responsabilité interne requiert la participation de tous, du chef de la direction de la société jusqu'aux travailleurs. Pour bien fonctionner, il doit y avoir une chaîne continue où chacun est responsable et redevable quant à la santé et la sécurité au travail.

Plusieurs dispositions de la Loi visent à faciliter le système de responsabilité interne. Deux dispositions importantes introduites en 1990 ont trait : 1) à la nécessité pour l'employeur d'adopter une politique et un programme en matière de santé et de sécurité au travail; et 2) à la responsabilité directe que les dirigeants d'une société assument pour la santé et la sécurité. Le comité mixte sur la santé et la sécurité ou, sur les petits chantiers, le délégué à la santé et à la sécurité ont un rôle à jouer, à savoir, contrôler le système de responsabilité interne. La Loi définit le règlement fondamental auquel doivent se conformer les comités mixtes et les délégués à la santé et à la sécurité.

Droits des travailleurs

Pour contrebalancer le droit général des employeurs, qui est de diriger la main-d'oeuvre et de contrôler le processus de production dans le lieu de travail, la Loi accorde quatre droits fondamentaux aux travailleurs.

Le droit de participer

Les travailleurs ont le droit de participer au processus en précisant et en résolvant les sujets de préoccupation en matière de santé et de sécurité. Ce droit s'exprime par la participation des travailleurs aux comités mixtes sur la santé et la sécurité ou par la désignation de délégués à la santé et à la sécurité.

Le droit à l'information

Les travailleurs ont le droit d'être informés des dangers possibles auxquels ils risquent d'être exposés. Cela leur confère le droit à des cours de formation et à l'information sur l'outillage, l'équipement, les conditions de travail, les méthodes employées et les substances dangereuses. Les parties de la Loi qui mettent en oeuvre le Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail (SIMDUT) jouent un rôle important pour satisfaire le droit à l'information des travailleurs.

Le droit de refuser de travailler

Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'ils estiment que cela comporte des dangers pour leur propre santé et sécurité ou celles d'un autre travailleur. La Loi décrit les modalités exactes en matière de refus de travailler en cas de danger et précise les responsabilités des employeurs devant un tel refus.

Le droit de faire cesser les travaux

Dans certains cas, les membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail qui sont «agréés» ont le droit de faire cesser les travaux lorsque cela comporte un danger pour les travailleurs. La

Loi précise les circonstances et la manière d'exercer le droit de suspendre les travaux.

Devoirs des employeurs et d'autres personnes

La Loi impose des devoirs aux personnes qui exercent un contrôle quelconque dans le lieu de travail, qu'il s'agisse des matériaux et de l'équipement sur le chantier ou de la direction de la main-d'oeuvre.

Il y a d'abord le devoir général pour l'employeur de prendre toutes les précautions voulues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. En outre, la Loi et les règlements précisent de nombreuses responsabilités particulières de l'employeur. Par exemple, il y a des devoirs qui se rapportent spécifiquement aux substances toxiques, à l'outillage dangereux, aux cours de formation et à l'équipement de protection individuelle.

Il y a le devoir de tous les dirigeants et les administrateurs de veiller à ce que leur entreprise se conforme à la Loi et aux règlements.

Les devoirs des travailleurs, en règle générale, consistent à travailler en sécurité, conformément aux dispositions de la Loi et aux règlements.

Application de la Loi

Si le système de responsabilité interne ne réussit pas à résoudre de manière satisfaisante les questions de santé et de sécurité qui se présentent dans le lieu de travail, ou si la Loi et les règlements ne sont pas observés, le ministre du Travail est habilité à faire appliquer la Loi.

Les inspecteurs sont dotés de pouvoirs étendus, entre autres, d'inspecter tout lieu de travail, d'enquêter sur une situation

susceptible d'être dangereuse et sur les refus de travail, d'exiger l'obéissance à la Loi et aux règlements et d'intenter des poursuites.

Les employeurs, les superviseurs et les travailleurs doivent aider les inspecteurs et collaborer avec eux.

Règlements

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* accorde au gouvernement de l'Ontario des pouvoirs étendus d'adopter des règlements. Si la Loi précise les principes généraux et les devoirs de toutes les parties en cause dans le lieu de travail, les règlements eux précisent en détail la manière de s'acquitter de ces devoirs. Beaucoup de règlements ont été adoptés en vertu de la Loi. Par exemple, il existe quatre règlements distincts en matière de sécurité s'appliquant aux établissements industriels, aux chantiers de construction, aux mines et aux établissements de soins de santé. Il existe également des règlements particuliers pour les 11 produits chimiques connus sous le nom de «substances désignées». Ces règlements ne s'appliquent qu'aux lieux de travail où sont utilisées ces substances désignées.

Les employeurs, les superviseurs, les propriétaires et les constructeurs, entre autres, se doivent de connaître et de respecter les règlements qui s'appliquent à leur lieu de travail. La liste complète des règlements qui ont été adoptés en vertu de la Loi se trouve à l'annexe B.

3. Qui est visé par la Loi?

Presque chaque travailleur, superviseur, employeur et lieu de travail en Ontario est visé par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et par les règlements s'y rapportant. Sont également visés par la Loi les propriétaires des lieux de travail, les constructeurs et les fournisseurs de matériel ou de matériaux utilisés dans les lieux de travail visés par la Loi. La liste des lieux de travail qui ne sont pas visés par la Loi figure à la fin du présent chapitre.

Définitions

Lieu de travail

Tout endroit où les employés travaillent ou sa proximité. Le lieu de travail peut être un édifice, une mine, un chantier de construction, un champ, une route, une forêt ou même une plage. Il suffit de se poser la question suivante : «Est-ce qu'on a demandé aux travailleurs d'y être et est-ce qu'on les paie pour être là ou à proximité?» Si la réponse est «oui», il s'agit d'un lieu de travail.

Travailleur

Toute personne rémunérée pour exécuter un travail ou pour fournir un service. La définition exclut un détenu d'un centre correctionnel ou d'un autre établissement du même genre occupé à un projet de travail ou programme de réhabilitation dans ledit établissement.

Employeur

Toute personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs. C'est le cas de quelqu'un qui engage les services d'un travailleur par contrat. Par exemple, celui qui paie une agence de placement de

personnel temporaire pour retenir les services de travailleurs envoyés par l'agence devient l'employeur de ces travailleurs pendant qu'ils travaillent sous ses ordres.

Un entrepreneur ou sous-traitant qui exécute un travail ou fournit des services pour le compte d'un propriétaire, constructeur, entrepreneur ou sous-traitant est également un employeur s'il emploie des travailleurs à son tour.

Constructeur

Toute personne qui entreprend un projet de construction pour le compte du propriétaire d'un chantier ou d'un immeuble. Cela englobe également le propriétaire qui entreprend personnellement la totalité ou une partie des travaux du chantier seul ou avec un autre employeur. Le constructeur est généralement la personne qui exerce le contrôle global d'un chantier.*

Superviseur

Toute personne responsable d'un lieu de travail ou exerçant une autorité sur les travailleurs.

Propriétaire

Toute personne à qui appartient les terrains ou les locaux utilisés (ou destinés à être utilisés) comme lieu de travail, notamment les locataires, les signataires de bail, les administrateurs, les séquestres conventionnels, les créanciers hypothécaires en possession ou ceux qui occupent les terrains ou locaux. C'est le cas également de toute personne qui est la mandataire du propriétaire.

---

* *Dans cet ouvrage, le mot «employeur» s'applique également au «constructeur». Dans de nombreux cas, on a supprimé le mot «constructeur» pour faciliter la lecture de l'ouvrage. Cependant, certains articles de la Loi ou des règlements ne s'appliquent qu'aux constructeurs. Nous préciserons ces cas au fur et à mesure.*

Détenteur de permis

Toute personne détenant un permis d'exploitation forestière en vertu de la *Loi sur le bois de la Couronne*. En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le détenteur de permis n'est pas un employeur. Cependant, il a certains devoirs et doit obéir aux ordres délivrés par un inspecteur.

Personne travaillant à son compte

La Loi s'applique de façon limitée aux personnes travaillant à leur compte [article 4]. Les articles du présent ouvrage qui précisent les devoirs de l'employeur indiquent lesquels s'appliquent aux personnes travaillant à leur compte. En outre, les pouvoirs de l'inspecteur de faire appliquer la Loi, ainsi que les pénalités en cas de dérogation, s'appliquent — avec les adaptations nécessaires — aux personnes travaillant à leur compte. Les personnes travaillant à leur compte ont également les responsabilités d'un travailleur [article 28].

Travailleurs et lieux de travail non visés par la Loi

La présente loi ne s'applique pas aux :

- travaux exécutés par le propriétaire ou l'occupant, ou par un domestique dans une résidence privée, sur les biens-fonds et dans les dépendances qui s'y rattachent [paragraphe 3 (1)];
- exploitations agricoles [paragraphe 3 (2)]; et
- lieux de travail relevant du gouvernement fédéral, tels que les
  - bureaux de poste
  - compagnies aériennes
  - aéroports
  - banques
  - certains élévateurs à grains
  - entreprises de télécommunication

entreprises interprovinciales de camionnage, transports, compagnies ferroviaires et lignes d'autobus.

Les lieux de travail du gouvernement fédéral sont assujettis à une autre loi : le *Code canadien du travail*. Cependant, les autorités fédérales reconnaissent que les entrepreneurs privés et leur personnel tombent sous le coup de la loi provinciale, même dans les lieux de travail qui relèvent du gouvernement fédéral.

Veuillez vous adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail pour toute question relative à l'application de la Loi à votre cas ou à votre lieu de travail.

4. Comités mixtes sur la santé et la sécurité

Un comité mixte sur la santé et la sécurité est un groupe consultatif de représentants des travailleurs et de la direction. Le comité mixte est le premier pas vers ce partenariat en milieu de travail qui vise à améliorer la santé et la sécurité au travail. Il se réunit régulièrement pour discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité, examiner les progrès et formuler des recommandations.

Le présent chapitre précise les exigences de la Loi en matière de comités mixtes. Pour de plus amples renseignements, consultez un autre livret intitulé *Santé et sécurité en milieu de travail : Guide à l'intention des comités mixtes et des délégués*, disponible au ministère du Travail ou à Publications Ontario.

Où les comités mixtes sont-ils obligatoires?

Les comités mixtes sont obligatoires dans les lieux de travail suivants :

- tout lieu de travail où 20 travailleurs ou plus* sont régulièrement employés [alinéa 9 (2) a)];
- les chantiers de construction où 20 travailleurs ou plus* sont régulièrement employés et qui doivent durer au moins trois mois ou plus;

---

* *Le terme «travailleur» ne comprend pas les participants au programme de participation communautaire en vertu de la* Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail *ou les bénévoles.*

- tout lieu de travail (autre qu'un chantier de construction) auquel s'applique un règlement relatif à une substance désignée, même si moins de 20 travailleurs sont régulièrement employés [alinéa 9 (2) c)];

- tout lieu de travail où un ordre a été donné en vertu de l'article 33 de la Loi (on précise ce qu'est un ordre en vertu de l'article 33 de la Loi au chapitre 9, «Substances toxiques»), même si moins de 20 travailleurs sont régulièrement employés [alinéa 9 (2) b)];

- tout lieu de travail ou chantier à propos duquel le ministre du Travail a enjoint l'ordre de créer un comité [paragraphe 9 (3)].

Dans certains cas, il est permis d'avoir sur le lieu de travail un autre mécanisme qu'un comité, si ce mécanisme comprend des avantages comparables pour la santé et la sécurité des travailleurs [paragraphe 9 (4)]. Le ministère du Travail peut aussi, dans certaines circonstances, permettre que soit créé un seul comité pour plusieurs lieux de travail [paragraphe 9 (3.1) et 9 (5)].

À qui incombe-t-il de créer des comités?

Il incombe à chaque employeur ou constructeur dont le lieu de travail tombe dans l'une des catégories susmentionnées de créer un comité mixte. Cela signifie qu'il doit donner le temps de choisir les membres et de réserver du temps et un endroit pour les réunions.

Combien de membres siègent au comité?

L'effectif minimal du comité dépend du nombre de travailleurs.

Le comité doit avoir au moins deux membres si moins de 50 travailleurs sont régulièrement employés [alinéa 9 (6) a)].

Le comité doit avoir au moins quatre membres si 50 travailleurs ou plus sont régulièrement employés [alinéa 9 (6) b)].

En règle générale, le comité devrait avoir suffisamment de membres pour représenter les préoccupations en matière de santé et de sécurité de tous les participants dans le lieu de travail. Par exemple, si le lieu de travail comprend une usine, des bureaux, un laboratoire, un entrepôt et un service de livraison, le comité devrait représenter chacun de ces secteurs.

Qui peut siéger à un comité et comment en choisit-on les membres?

Il n'y a aucune restriction en ce qui a trait au choix des membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité, sauf pour ce qui suit :

- Au moins la moitié des membres du comité représentent les travailleurs [paragraphe 9 (7)].

- Tout employé qui a le pouvoir de discipliner, d'employer, de congédier un employé ou de recommander des sanctions, l'embauchage ou le congédiement d'un employé est considéré membre de la direction. Il peut siéger au comité, mais pas à titre de représentant des travailleurs.

- Les membres qui représentent les travailleurs doivent être employés dans le lieu de travail auquel se rapporte le comité. Les membres qui ne travaillent plus dans ce lieu de travail ne peuvent plus siéger au comité [paragraphe 9 (10)].

- Les travailleurs ou, le cas échéant, le ou les syndicats qui représentent les travailleurs choisissent les membres qui représentent les travailleurs [paragraphe 9 (8)].

- L'employeur choisit les membres du comité qui représentent la direction. Dans la mesure du possible, ils devraient être employés dans le lieu de travail en cause. S'il n'y a pas d'employés représentant la direction au lieu de travail auquel se rapporte le comité, l'employeur peut choisir des employés d'un autre de ses lieux de travail [paragraphe 9 (9)].

- Dans la plupart des comités, au moins un travailleur et un représentant de la direction siégeant au comité doivent être agréés [paragraphe 9 (12)]. (Voir page 18 pour des précisions concernant les membres agréés.)

- Il faut afficher le nom et le lieu de travail des membres du comité à un endroit bien en vue de tous les travailleurs dans le lieu de travail. C'est à l'employeur ou au constructeur qu'il incombe d'afficher cette liste (paragraphe 9(32)).

Comment fonctionne le comité?

La Loi ne stipule que quelques règles sur le fonctionnement du comité. Celui-ci est libre de définir ses propres lignes directrices, sauf en ce qui concerne ce qui suit :

- Le comité doit se réunir dans le lieu de travail au moins une fois tous les trois mois [paragraphe 9 (33)]. Un grand nombre de comités peuvent avoir à se réunir plus souvent.

- Deux membres coprésident le comité. L'une des personnes chargées de coprésider est désignée par les membres qui représentent les travailleurs, et l'autre, par les membres qui représentent l'employeur [paragraphe 9 (11)].

- Les membres ont droit à une heure payée pour préparer chaque réunion. Le comité peut exiger une période rémunérée de préparation plus longue. Les membres sont également rémunérés pour le temps qu'ils passent en réunion et pour exécuter certaines autres fonctions du comité. L'employeur leur verse leur taux normal de salaire ou leur taux de majoration, selon le cas [paragraphes 9 (34) et 9 (35)].

- Le comité doit tenir un registre (procès-verbal) de ses réunions. L'inspecteur du ministère du Travail a le droit de consulter ce procès-verbal [paragraphe 9 (22)].

Les pouvoirs du comité mixte sur la santé et la sécurité

Le comité mixte sur la santé et la sécurité a plusieurs droits et responsabilités d'importance.

Identifier les matériaux dangereux dans le lieu de travail

Le comité a pour but principal de déterminer les situations susceptibles de présenter un danger ou un risque pour les travailleurs, notamment l'équipement, les substances, les méthodes de production, les conditions de travail, les procédures [alinéa 9 (18) a)]. Le comité effectue des inspections du lieu de travail à cet égard.

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner une personne de leur groupe pour inspecter le lieu de travail. Il n'est pas nécessaire de toujours désigner la même personne, mais il faudrait, dans la mesure du possible, choisir un membre agréé du comité. [paragraphes 9 (23) et (24)].

Le lieu de travail devrait être inspecté au moins une fois par mois. Dans certains cas, ce n'est pas pratique. Il arrive, par exemple, que le lieu de travail soit trop étendu et complexe pour une inspection complète tous les mois. Dans ce cas, le comité fixe un échéancier des inspections, de manière à s'assurer qu'*une partie* au moins du lieu de travail fait l'objet d'une inspection mensuelle, et que *tout* le lieu de travail fait au moins l'objet d'une inspection annuelle. [paragraphes 9 (26), (27) et (28)].

Le membre du comité qui effectue l'inspection doit signaler au comité tout danger réel ou possible aux travailleurs. Le comité doit étudier ces renseignements dans un délai raisonnable [paragraphe 9 (30)].

Un inspecteur du ministère du Travail peut ordonner une inspection plus fréquente du lieu de travail que ne l'exige la Loi.

Obtenir des renseignements de l'employeur

L'employeur constitue une source importante d'information pour de nombreux comités. Le comité a le pouvoir d'obtenir de l'information auprès de l'employeur :

- sur les risques éventuels ou réels dans le lieu de travail [sous-alinéa 9 (18) d) (i)];

- sur l'expérience, les méthodes de travail et les normes en matière de santé et de sécurité qui existent dans les industries, similaires ou non, et dont l'employeur a connaissance [sous-alinéa 9 (18) d) (ii)]; et

- sur les tests effectués dans le lieu de travail à des fins de santé et de sécurité au travail [alinéa 9 (18) e)]. En outre, le comité a le droit d'être consulté à propos de tout test effectué dans le lieu de travail et de désigner un membre du comité pour représenter les travailleurs et assister au début du test pour en valider les méthodes ou les résultats [alinéa 9 (18) f)].

Formuler des recommandations à l'employeur

Le comité a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur et aux travailleurs quant à la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Par exemple, le comité pourrait recommander l'acquisition d'un nouveau type de protection de l'ouïe pour ceux qui travaillent dans des endroits bruyants, la création de programmes de formation en sécurité ou l'administration de tests spécialisés en milieu de travail [alinéas 9 (18) b) et c)].

L'employeur doit répondre, par écrit, dans les 21 jours qui suivent, à toute recommandation écrite émanant du comité. Si l'employeur décide d'adopter la recommandation, il doit inclure dans sa réponse un calendrier de mise en oeuvre. Par exemple, si l'employeur accepte d'offrir un programme de formation spécialisée, sa réponse doit préciser la date à laquelle le programme sera élaboré et la date à laquelle il aura lieu. Si l'employeur n'est pas d'accord avec une

recommandation, il doit préciser les motifs de son refus dans sa réponse [paragraphes 9 (20) et (21)].

Mener une enquête après un refus de travailler

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner un de leurs collègues pour assister à l'enquête sur un refus de travailler. (Pour des précisions à ce sujet, voir le chapitre 7 «Le droit de refuser de travailler».)

Mener une enquête sur un accident grave

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé au travail, les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent charger un de leurs collègues d'enquêter [paragraphe 9 (31)]. L'enquête peut se faire en même temps ou parallèlement à une enquête effectuée par l'employeur ou le ministère du Travail.

Le membre chargé d'enquêter peut inspecter l'endroit où l'accident s'est produit, mais ne peut toucher à rien sans la permission d'un inspecteur. Il peut également examiner une machine, un appareil, une substance, etc., en rapport avec l'accident. Il communique, par écrit, ses conclusions au directeur du ministère du Travail.

Obtenir des renseignements auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

À la demande du comité, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) doit fournir un sommaire annuel de renseignements sur les sinistres relatifs aux accidents qui ont eu lieu dans tous les lieux de travail de l'employeur en Ontario [paragraphe 12 (1)]. Le sommaire comprend :

- le nombre de décès
- le nombre de blessures ayant entraîné l'absence au travail

- le nombre de journées de travail perdues
- le nombre de blessures exigeant une intervention médicale sans perte de journées de travail
- l'incidence des maladies professionnelles
- le nombre de blessures professionnelles.

La CSPAAT peut inclure tout autre point qu'elle juge opportun.

Lorsque l'employeur reçoit ce rapport de la CSPAAT, il doit l'afficher dans le lieu de travail à un endroit où les ouvriers peuvent le voir. Si cela est nécessaire, il peut l'afficher à plusieurs endroits du lieu de travail pour que tous les travailleurs puissent le voir.*

Devoir de l'employeur de collaborer avec le comité

La Loi exige que l'employeur collabore avec le comité mixte pour l'aider à assumer ses responsabilités [alinéa 25 (2) e)]. L'employeur est tenu, en particulier, de :

- fournir toute information que le comité a le pouvoir d'obtenir de l'employeur;
- répondre aux recommandations du comité, comme nous l'avons décrit plus haut;
- donner au comité une copie de tous les ordres et rapports délivrés par l'inspecteur du ministère du Travail; et

---

* *Cette information est également disponible sur demande de l'employeur, d'un employé en particulier, d'un syndicat ou d'un délégué à la santé et à la sécurité.*

- signaler au comité tous les cas de décès, de blessures ou de maladies survenus dans le lieu de travail.

Les membres agréés des comités

Par membre agréé d'un comité mixte, on entend un membre qui a reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail et qui a reçu une attestation à cet effet de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Le membre agréé joue un rôle important au sein du comité et dans le lieu de travail, et il exerce une autorité et des responsabilités particulières.

En règle générale, tous les lieux de travail qui sont tenus de créer un comité mixte sont également tenus d'avoir des membres agréés siégeant au comité. Les comités se trouvant dans des lieux de travail qui emploient régulièrement moins de 20 travailleurs ou les chantiers qui emploient régulièrement moins de 50 travailleurs ne sont pas tenus d'avoir des membres agréés [Règl. de l'Ont. 385/96 tel que modifié par le Règl. de l'Ont. 131/98].

Qui décide quels membres du comité seront agréés?

L'employeur doit veiller à ce que le comité mixte ait des membres agréés. Il n'y a aucune limite quant au nombre de membres pouvant être agréés, mais il doit y en avoir au moins deux : un qui représente les travailleurs et l'autre, l'employeur.

Les travailleurs (ou le syndicat) qui choisissent les membres du comité mixte décident aussi quels membres représentant les travailleurs devront être agréés [paragraphe 9 (14)].

Si plus d'un des membres du comité représentant les travailleurs sont agréés, les travailleurs ou le syndicat doivent désigner un ou plusieurs travailleurs qui seront alors autorisés à exercer les droits et les devoirs des membres agréés [paragraphe 9 (15)].

De même, si plus d'un des membres du comité représentant les travailleurs sont agréés, l'employeur doit désigner celui ou ceux d'entre eux qui pourront exercer les droits et les devoirs des membres agréés [paragraphe 9 (16)].

En d'autres mots, il ne suffit pas d'être membre d'un comité, d'avoir reçu la formation voulue et d'avoir reçu une attestation à cet égard de la CSPAAT pour la santé et la sécurité au travail, il faut encore avoir été désigné membre agréé pour en exercer les droits et les pouvoirs.

Que font les membres du comité pour obtenir l'agrément?

La CSPAAT (voir chapitre 10) est habilitée en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* à délivrer une attestation aux membres et à préciser les exigences en matière de formation.

Quels sont les droits et les devoirs des membres agréés?

Comme les membres agréés ont reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail, ils assument des responsabilités particulières dans le lieu de travail.

Dans la mesure du possible, le membre agréé qui représente les travailleurs devrait effectuer les inspections mensuelles du lieu de travail [paragraphe 9 (24)]. Il devrait également assister, si possible, à l'enquête relative à un refus de travailler.

Un membre agréé à qui on porte plainte au sujet de la présence de conditions matérielles dangereuses a le droit de mener une enquête au sujet de la plainte [paragraphe 48 (1)].

Les membres agréés ont également le droit, dans certaines circonstances, d'ordonner à l'employeur de faire cesser les travaux qui présentent un danger pour un travailleur. Voir «Le droit de faire cesser les travaux», au chapitre 8, pour des précisions concernant ce droit.

Les membres agréés sont-ils rémunérés pendant qu'ils remplissent leurs fonctions?

Oui. Un membre agréé qui exerce ses droits et devoirs en vertu de la Loi est considéré au travail. L'employeur lui verse son taux normal de salaire ou son taux de majoration, selon le cas [paragraphe 48 (2)].

La même chose s'applique au membre d'un comité au cours de la période de formation pour remplir les conditions d'admissibilité exigées par la CSPAAT avant d'être agréé [paragraphe 9 (36)]. Cependant, dans l'industrie de la construction, la CSPAAT verse un salaire au travailleur durant ladite période de formation. La CSPAAT récupère les frais grâce aux cotisations qu'elle prélève sur tous les employeurs dans l'industrie de la construction.

Les comités des corps de métier sur les chantiers de construction

En plus du règlement susmentionné relatif aux comités mixtes sur la santé et la sécurité, il existe des règles spéciales qui régissent la création et le fonctionnement des comités des corps de métier sur certains chantiers de construction.

Qu'est-ce qu'un comité des corps de métier?

Ce comité est semblable au comité mixte sur la santé et la sécurité, à deux exceptions près :

1. Tous les membres du comité des corps de métier sont choisis par les travailleurs dans ce corps de métier représenté par le comité, ou par le syndicat [paragraphe 10 (3)].

2. Les comités des corps de métier sont obligatoires pour tous les chantiers où 50 travailleurs ou plus sont

régulièrement employés et qui doivent durer au moins trois mois [paragraphe 10 (1)].

Il incombe au comité mixte sur la santé et la sécurité, et non à l'employeur ou au constructeur, de créer le comité des corps de métier. Le comité mixte devrait s'assurer que tous les métiers sont représentés [paragraphe 10 (2)].

Quels sont les pouvoirs du comité des corps de métier?

Le comité des corps de métier n'a pas de pouvoirs particuliers. Il a pour objet d'informer le comité mixte des préoccupations des gens de métier travaillant sur le chantier sur le plan de la santé et de la sécurité [paragraphe 10 (4)]. Il peut aussi contribuer à résoudre les problèmes qui surgissent entre les métiers. Le comité mixte est habilité à agir à la suite des renseignements fournis par le comité des corps de métier.

Quelle est la fréquence des réunions du comité des corps de métier? Ses membres sont-ils rémunérés lorsqu'ils assistent aux réunions?

Il n'y a pas de règle relative à la fréquence des réunions de ce comité. Le comité mixte sur la santé et la sécurité du chantier doit décider de la durée maximale des réunions du comité des corps de métier pendant lesquelles les membres seront payés [paragraphe 10 (6)]. Par exemple, si le comité mixte décide que le comité des corps de métier devrait se réunir une fois par semaine pendant une heure, c'est le maximum qu'un membre pourra toucher lorsqu'il assiste à ces réunions.

Il faut accorder suffisamment de temps aux membres des comités des corps de métier pour leur permettre d'assister aux réunions. On leur verse le même salaire que s'ils faisaient leur travail normal durant ces réunions. Il faut leur verser le taux de majoration si celui-ci s'applique au moment où la réunion a lieu [paragraphe 10 (5)].

Renseignements confidentiels

Il arrive que les membres du comité mixte prennent connaissance de renseignements confidentiels. C'est pourquoi la Loi exige que les membres du comité respectent certaines règles fondamentales à cet égard [article 63]. Sauf si la présente loi l'autorise ou une autre loi l'exige, les membres du comité :

- ne doivent pas divulguer de renseignements sur des tests effectués dans le lieu de travail ou sur les enquêtes menées au terme de la Loi ou des règlements;
- ne doivent pas révéler le nom d'une personne quelconque qui leur a fourni des renseignements;
- ne doivent pas divulguer ou communiquer à qui que ce soit un procédé secret de fabrication ou un secret de commerce; et
- ne peuvent divulguer les résultats d'un examen médical ou d'un test administré aux travailleurs que d'une manière susceptible de ne pas révéler l'identité des intéressés.

5. Délégués à la santé et à la sécurité

Tous les lieux de travail ne sont pas tenus d'avoir un comité mixte sur la santé et la sécurité. Dans les petits lieux de travail, il faut plutôt désigner un délégué à la santé et à la sécurité. Le présent chapitre donne un aperçu des dispositions de la Loi concernant le délégué à la santé et à la sécurité.

Un délégué à la santé et à la sécurité doit se trouver sur le lieu de travail ou le chantier de construction où l'on compte au moins six travailleurs régulièrement employés et où il n'y a pas de comité mixte sur la santé et la sécurité [paragraphe 8 (1)]. Le délégué doit être choisi par les travailleurs ou par le syndicat s'il y en a un [paragraphe 8 (5)].

Les délégués à la santé et à la sécurité possèdent essentiellement les mêmes pouvoirs que les membres du comité mixte, à l'exception du pouvoir de faire cesser les travaux. Si vous êtes délégué à la santé et à la sécurité, vous devriez lire le chapitre 4 «Comités mixtes sur la santé et la sécurité» et aussi consulter le guide intitulé *Santé et sécurité en milieu de travail : Guide à l'intention des comités mixtes et des délégués*.

Les pouvoirs du délégué à la santé et à la sécurité

Un délégué à la santé et à la sécurité a les pouvoirs suivants :

Identifier les matériaux dangereux dans le lieu de travail

Le délégué à la santé et à la sécurité a le pouvoir d'identifier les matériaux dangereux dans le lieu de travail. Il exerce ce pouvoir en entreprenant des inspections du lieu de travail.

Même s'il s'agit d'un petit lieu de travail, le délégué doit l'inspecter au moins une fois par mois [paragraphe 8 (6)]. Si pour une raison quelconque, il n'est pas pratique de procéder à une inspection mensuelle de tout le lieu de travail, il devra inspecter une partie au moins du lieu de travail une fois par mois, selon un calendrier convenu par le délégué et l'employeur. Tout le lieu de travail devra faire l'objet d'une inspection annuelle [paragraphes 8 (7) et (8)].

Les autres travailleurs, tout comme l'employeur, doivent donner au délégué toute l'information et l'aide voulues pour lui permettre d'effectuer ces inspections [paragraphe 8 (9)].

Obtenir des renseignements de l'employeur

Le délégué à la santé et à la sécurité a le droit d'obtenir les mêmes renseignements qu'un membre de comité mixte. En vertu de la Loi, l'employeur doit divulguer au délégué tous les renseignements qu'il possède [alinéas 8 (11) a) et c)].

Droit du délégué d'être consulté à propos des tests effectués dans le lieu de travail

Si l'employeur a l'intention de faire effectuer des tests quelconques dans le lieu de travail ou à son propos, se rapportant à la santé et à la sécurité au travail, le délégué a le droit d'être consulté avant que l'on ne procède aux tests. Celui-ci peut également être présent au début de ces tests [alinéa 8 (11) b)].

Formuler des recommandations à l'employeur

Le représentant a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur sur la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail — le même pouvoir dont jouissent les comités mixtes.

L'employeur doit répondre par écrit à toute recommandation par écrit dans les 21 jours qui en suivent la réception [paragraphe 8 (12)].

Mener une enquête sur un refus de travailler

Le délégué à la santé et à la sécurité devrait être présent à l'enquête sur un refus de travailler. (Pour des précisions à ce sujet, voir le chapitre 7 «Le droit de refuser de travailler».)

Mener une enquête sur les accidents graves

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé dans le lieu de travail, le délégué a le droit d'inspecter l'endroit où l'accident s'est produit ainsi que toute machine, tout appareil, toute substance en rapport avec l'accident. Il communique ses conclusions par écrit à un directeur du ministère du Travail [paragraphe 8 (14)].

Obtenir des renseignements de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

Le délégué à la santé et à la sécurité a le droit de demander les mêmes renseignements à la CSPAAT qu'un membre de comité mixte. Lorsque cette information lui parvient de la CSPAAT, l'employeur doit l'afficher à un endroit bien en vue de tous les travailleurs dans le lieu de travail [article 12].

Les délégués sont-ils payés pour remplir leurs devoirs?

Oui. Un délégué a droit à suffisamment de temps au travail pour effectuer des inspections et mener des enquêtes. Pendant ce temps, l'employeur lui verse son taux normal de salaire ou le taux de majoration, selon le cas [paragraphe 8 (15)].

Renseignements confidentiels

Le délégué à la santé et à la sécurité a le même devoir que les membres du comité mixte quant au caractère confidentiel des renseignements fournis.

6. Devoirs des employeurs et d'autres personnes

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* confère des devoirs à nombre de catégories différentes de personnes associées au lieu de travail, notamment aux employeurs, constructeurs, superviseurs, propriétaires, fournisseurs, détenteurs de permis, dirigeants d'une société et travailleurs. Le présent chapitre décrit les devoirs de ces personnes.

Devoirs généraux des employeurs

Si vous êtes employeur en Ontario et que vous êtes assujetti à la présente loi, vous êtes tenu :

- de donner des instructions aux travailleurs, de les informer et de les superviser pour protéger leur santé et leur sécurité [alinéa 25 (2) a)];
- d'intervenir lors d'une urgence médicale en fournissant tout renseignement — y compris l'information confidentielle ayant trait à l'entreprise — à un médecin compétent qui a besoin de cette information pour poser son diagnostic ou pour soigner une personne blessée [alinéa 25 (2) b)];
- de désigner des personnes compétentes à titre de superviseurs [alinéa 25 (2) c)]. Le terme «personne compétente» revêt un sens particulier en vertu de la Loi. Celle-ci doit :

- être qualifiée en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience pour organiser le travail et son exécution;

- connaître la loi et les règlements qui s'appliquent au travail exécuté dans le lieu de travail;

- savoir quels risques éventuels ou réels présents dans le lieu de travail peuvent menacer la santé et la sécurité des travailleurs.*

- d'informer le travailleur, ou la personne dont il relève, des risques que comporte le travail et de le former en vue de la manipulation, de l'entreposage, de l'utilisation, de l'élimination et du transport de tout matériel, de toute substance, de tout appareil ou équipement [alinéa 25 (2) d)];

- d'aider les membres du comité et les délégués à la santé et à la sécurité dans leurs fonctions [alinéa 25 (2) e)];

- d'employer, dans le lieu de travail ou près de celui-ci, uniquement des personnes ayant l'âge prescrit [alinéas 25 (2) f) et g)]**

---

* *Les employeurs peuvent assumer eux-mêmes les fonctions de superviseurs s'ils possèdent toutes les compétences susmentionnées [paragraphe 25 (3)].*

** *La définition de l'âge inférieur à celui qui peut être prescrit diffère selon les lieux de travail. Par exemple, il faut être âgé de 18 ans ou plus pour travailler dans une mine souterraine; 16 ans, pour travailler sur un chantier de construction ou dans une exploitation forestière; 15 ans, pour travailler en usine; et 14 ans pour travailler dans n'importe quel autre endroit, comme un restaurant, magasin ou bureau. Ces exigences, ainsi que celles en matière d'âge minimum, sont stipulées dans les divers règlements touchant la sécurité en vertu de la Loi.*

- de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs [alinéa 25 (2) h)];

- d'afficher, dans le lieu de travail, un exemplaire de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ainsi que des brochures d'information rédigées par le ministère, précisant les droits, les responsabilités et les devoirs des travailleurs. Cette documentation doit être en français et dans la langue de la majorité des travailleurs [alinéa 25 (2) i)];

- de rédiger une politique par écrit en matière de santé et de sécurité au travail; de réexaminer cette politique au moins une fois par an et d'élaborer un programme visant à la mettre en oeuvre [alinéa 25 (2) j)]* (Voir l'annexe A pour de plus amples renseignements);

- d'afficher un exemplaire du règlement sur la santé et la sécurité au travail dans un endroit du lieu de travail bien en vue de tous les travailleurs [alinéa 25 (2) k)];

- de communiquer au comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité les résultats de tout rapport sur la santé et la sécurité au travail que l'employeur a en sa possession. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit fournir une copie des parties du rapport qui se rapportent à la santé et à la sécurité au comité ou au délégué [alinéa 25 (2) l)];

- de communiquer aux travailleurs les résultats de tout rapport susmentionné. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit fournir aux travailleurs qui en font la demande une copie des parties du rapport qui se rapportent à la santé et à la sécurité au travail [alinéa 25 (2) m)]; et

---

* *Cette modalité ne s'applique pas aux lieux de travail où moins de cinq travailleurs sont régulièrement employés.*

- de s'assurer que les planchers, plafonds et piliers du lieu de travail sont en état de supporter le poids des fardeaux auxquels ils peuvent être exposés, selon les dispositions de la *Loi sur le code du bâtiment* ou toute autre norme prescrite par le ministère [alinéa 25 (1) e)]. Ce devoir s'applique également aux travailleurs indépendants.

Devoirs prescrits des employeurs

Le terme «tel que prescrit» apparaît dans maints articles de la Loi. Cela signifie qu'il doit y avoir un règlement prescrivant la mise en oeuvre des exigences de cet article. S'il n'y a pas de règlement, les exigences du présent article ne s'appliquent pas.

Les employeurs et les superviseurs sont tenus de connaître les règlements qui visent leur lieu de travail. En cas d'incertitude, veuillez consulter un inspecteur.

Voici une liste des devoirs des employeurs, en vertu de la Loi, pouvant être prescrits. Les sept premiers devoirs s'appliquent aussi aux travailleurs indépendants. *Lorsqu'il existe un règlement*, l'employeur :

- fournit et maintient en bon état le matériel, les matériaux et les appareils de protection prescrits [alinéas 25 (1) a) et b)];

- s'assure que le matériel susmentionné est utilisé conformément aux dispositions contenues dans les règlements [alinéa 25 (1) d)];

- observe les mesures et les méthodes prescrites au lieu de travail [alinéa 25 (1) c)];

- tient des dossiers précis sur la manipulation, l'entreposage, l'utilisation et l'élimination des agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit [alinéa 26 (1) c)];

- avise un directeur du ministère du Travail de l'utilisation ou de l'introduction dans le lieu de travail des agents biologiques, chimiques ou physiques prescrits [alinéa 26 (1) e)];

- contrôle, selon ce qui est prescrit, la quantité d'agents biologiques, chimiques ou physiques se trouvant dans le lieu de travail et en conserve des relevés précis à afficher [alinéa 26 (1) f)];

- se conforme à la norme qui limite l'exposition du travailleur aux agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit [alinéa 26 (1) g)];

- tient des dossiers précis, à mettre à la disposition des travailleurs, sur le degré d'exposition des travailleurs aux agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit [alinéa 26 (1) d)];

- met sur pied un service de protection contre les risques professionnels pour les travailleurs, selon ce qui est prescrit [alinéas 26 (1) a) et b)];

- assure la prestation de programmes de surveillance médicale prescrits et d'examens et de tests médicaux en matière de sécurité à l'intention des travailleurs [alinéas 26 (1) h) et i)];*

---

* *Lorsque la loi prescrit qu'un programme de surveillance médicale doit être offert, l'employeur doit l'offrir à ses employés. Les employés ne sont pas tenus de participer à un tel programme; ils doivent consentir à le faire sur une base volontaire [paragraphe 28 (3)]. (Les employés doivent subir des examens médicaux comme ceux requis pour les conducteurs d'appareil de levage.) Si un travailleur participe à un programme de surveillance médicale, l'employeur doit assumer les frais du programme, y compris les frais raisonnables de déplacement [paragraphe 26 (3)]. Le travailleur est considéré comme étant à son travail pendant les périodes qu'il consacre aux examens et tests et doit recevoir son taux de salaire régulier ou majoré, selon le cas [alinéa 26 (3) c)].*

- si cela est prescrit, seuls sont autorisés à travailler ou à se trouver dans le lieu de travail les travailleurs qui ont subi les examens médicaux ou les tests prescrits ou passé les radiographies prescrites et qui sont jugés physiquement aptes à travailler à cet endroit [alinéa 26 (1) j)];

- si cela est prescrit, fournit aux travailleurs des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer leur protection [alinéa 26 (1) k)]; et

- dispense tout programme de formation prescrit à l'intention des travailleurs, des superviseurs et des membres du comité [alinéa 26 (1) l)].

Devoirs des employeurs concernant les substances toxiques

Dans les lieux de travail où l'on utilise des substances toxiques ou dangereuses, les employeurs ont des devoirs particuliers qui sont décrits en détail dans le chapitre 9, «Substances toxiques».

*Avis requis des employeurs**

En cas de blessure ou de maladie dans le lieu de travail, l'employeur a la responsabilité d'aviser certaines personnes :

- En cas de décès ou de blessure grave dans le lieu de travail, l'employeur en avise immédiatement un inspecteur, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, par téléphone, télégramme ou

* *Les personnes travaillant à leur compte sont tenues d'aviser un directeur du ministère du Travail, par écrit, en cas de blessure ou de maladie professionnelles.*

télécopie. Dans les 48 heures qui suivent l'accident, l'employeur avise également par écrit un directeur du ministère du Travail, en précisant les circonstances de l'accident et les détails qui peuvent être prescrits [paragraphe 51 (1)].

- En cas d'accident, d'explosion ou d'incendie survenu dans le lieu de travail, entraînant une incapacité de travail ou la nécessité de prodiguer des soins médicaux, l'employeur doit en aviser un directeur du ministère du Travail, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, dans les quatre jours qui suivent l'accident. L'avis est par écrit et fournit les renseignements et les détails qui peuvent être prescrits [paragraphe 52 (1)].

- Si l'employeur apprend qu'un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle, ou qu'il a soumis une demande à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail à propos d'une maladie professionnelle, l'employeur avise un directeur du ministère du Travail, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, dans les quatre jours qui suivent. L'avis est donné par écrit et fournit tous les renseignements et les détails que peuvent prescrire les règlements [paragraphe 52 (2)]. Le devoir d'aviser ne s'applique pas seulement aux employés actuels, mais aussi aux anciens employés [paragraphe 52 (3)].

- Même si personne n'est blessé, le constructeur du chantier ou le propriétaire d'une mine ou d'un établissement minier est tenu de signaler par écrit tout accident ou événement imprévu qui aurait pu être fatal. Cet avis s'adresse à un directeur du ministère du Travail, au comité mixte (ou au délégué à la santé et à la sécurité) et au syndicat, le cas échéant, dans les deux jours qui suivent, et fournit tous les renseignements et les détails que peuvent prescrire les règlements [article 53].

Devoirs des superviseurs

La Loi précise certains devoirs particuliers des superviseurs dans le lieu de travail. Le superviseur :

- veille à ce que le travailleur se conforme à la Loi et aux règlements [alinéa 27 (1) a)];
- veille à ce que le travailleur emploie ou porte le matériel et les appareils ou les vêtements de protection exigés par l'employeur [alinéa 27 (1) b)];
- informe le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance [alinéa 27 (2) a)];
- si cela est prescrit, fournit au travailleur des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer sa protection [alinéa 27 (2) b)]; et
- prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs [alinéa 27 (2) c)];

Devoirs des constructeurs

La Loi considère les constructeurs comme des employeurs. Ils ont exactement les mêmes devoirs que les employeurs. En outre, les constructeurs ont des responsabilités particulières sur les chantiers qu'ils ont entrepris, notamment de veiller à ce que :

- les mesures et les méthodes prescrites par la présente loi et les règlements soient observées [alinéa 23 (1) a)];
- les employeurs et les travailleurs qui exécutent ce travail se conforment à la présente loi et aux règlements [alinéa 23 (1) b)]; et

- la santé et la sécurité des travailleurs soient protégées [alinéa 23 (1) b)].

Avant d'entreprendre des travaux sur un chantier, le constructeur donne à un directeur, si cela est prescrit, un préavis écrit fournissant les renseignements qui peuvent être prescrits [paragraphe 23 (2)]. Si le constructeur n'est pas sûr de devoir donner un tel préavis, il peut s'adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail.

Devoirs des propriétaires

Toute personne qui est propriétaire d'un lieu de travail qui n'est pas un chantier de construction a également des devoirs généraux et des devoirs prescrits par la Loi. Le propriétaire veille à ce que :

- les installations soient fournies et entretenues de la manière prescrite [sous-alinéas 29 (1) a) (i) et (ii)];

- le lieu de travail soit conforme aux règlements [sous-alinéa 29 (1) a) (iii)];

- aucun lieu de travail ne soit construit, mis en chantier, reconstruit ou transformé d'une façon qui n'est pas conforme à la présente loi et aux règlement [sous-alinéa 29 (1) a) (iv)]; et

- les croquis, plans ou devis prescrits d'un lieu de travail soient remis à un directeur du ministère du Travail [alinéa 29 (1) b)].

Certains règlements exigent que le propriétaire ou l'employeur dépose auprès du ministère des croquis, schémas et devis relatifs aux travaux de construction ou de transformation du lieu de travail avant le commencement des travaux [alinéa 29 (3) a)]. Un ingénieur du ministère peut les étudier pour s'assurer qu'ils satisfont aux exigences de la présente loi et des règlements. L'ingénieur du

ministère peut aussi exiger des précisions à propos des plans de la part de l'employeur ou du propriétaire [paragraphe 29 (4)].

Si un règlement exige que les plans soient étudiés par un ingénieur du ministère, une copie de ceux-ci doit être disponible dans le lieu de travail pour qu'un inspecteur puisse les examiner [alinéa 29 (3) b)].

Le propriétaire d'une mine doit remettre à jour les croquis et les plans tous les six mois et fournir les renseignements et les détails prescrits [paragraphe 29 (2)].

Devoirs des propriétaires et des constructeurs à propos des substances désignées

Plusieurs devoirs généraux se rapportant aux substances désignées s'appliquent à tous les propriétaires de chantiers de construction ainsi qu'aux constructeurs.

Le propriétaire doit d'abord déterminer s'il y a des substances désignées sur le chantier avant de commencer les travaux. Le cas échéant, le propriétaire doit en dresser une liste complète [paragraphe 30 (1)].

Cette liste doit être annexée à tout appel d'offres concernant le chantier [paragraphe 30 (2)].

Pour être en mesure de passer un contrat exécutoire avec un constructeur pour entreprendre des travaux sur un chantier où se trouvent des substances désignées, le propriétaire doit veiller à ce que le constructeur ait une copie de la liste [paragraphe 30 (3)]. Il incombe au constructeur de remettre à son tour une copie de la liste à tout entrepreneur ou sous-traitant éventuel avant de pouvoir passer un contrat exécutoire à propos des travaux sur le chantier. [paragraphe 30 (4)].

Le propriétaire est responsable devant le constructeur et tous les entrepreneurs et sous-traitants qui subissent une perte ou des dommages en raison de la présence de substances désignées qui ne

figuraient pas sur la liste. Cette responsabilité ne s'applique pas si le propriétaire ne pouvait pas avoir connaissance de la présence de la ou des substances désignées [paragraphe 30 (5)].

Le constructeur est également responsable des pertes ou des dommages subis par les entrepreneurs ou sous-traitants parce que ceux-ci n'avaient pas été mis au courant par le constructeur d'une substance désignée qui figurait sur la liste préparée par le propriétaire [paragraphe 30 (6)].

Devoirs des fournisseurs

Toute personne qui fournit du matériel quelconque sur le chantier, en vertu d'un contrat de location, d'un bail ou d'un arrangement analogue, doit veiller à ce que le matériel soit conforme à la Loi et aux règlements et qu'il soit en bon état. Le fournisseur est également tenu de maintenir le matériel en bon état si les conditions du contrat de location ou le bail l'exigent [paragraphe 31 (1)].

Devoirs des détenteurs de permis

Une zone autorisée est un terrain où le détenteur de permis est autorisé à couper du bois de la Couronne [paragraphe 24 (2)]. Le détenteur de permis doit veiller à ce que, dans la zone autorisée :

- les mesures et les méthodes prescrites par la présente loi et les règlements soient observées;
- les travailleurs occupés à l'exploitation forestière pour le compte du détenteur de permis se conforment à la présente loi et aux règlements; et
- la santé et la sécurité des travailleurs soient protégées [paragraphe 24 (1)].

Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises

Les dirigeants et les administrateurs doivent veiller à ce que leurs entreprises se conforment à la présente loi et aux règlements, ainsi qu'aux ordres et exigences des inspecteurs, des directeurs et du ministre du Travail [article 32].

Responsabilité des architectes et des ingénieurs

Les architectes et les ingénieurs sont réputés contrevenants à la Loi s'ils font preuve de négligence ou d'incompétence en donnant des conseils ou en accordant un permis exigé en vertu de la Loi et s'il en résulte des risques pour les travailleurs [paragraphe 31 (2)].

Devoirs des travailleurs

Les travailleurs ont également plusieurs devoirs généraux en vertu de la Loi. Les travailleurs sont responsables de leurs propres santé et sécurité dans la mesure de leurs moyens. En vertu de la Loi, ils doivent :

- travailler conformément aux dispositions de la présente loi et des règlements [alinéa 28 (1)a)];
- employer ou porter le matériel, les appareils ou les vêtements de protection exigés par les employeurs [alinéa 28 (1) b)];
- signaler aux employeurs ou aux superviseurs l'absence de matériel ou d'appareils de protection ou, si ceux-ci existent, les défectuosités et les risques [alinéa 28 (1) c)];
- signaler aux employeurs ou aux superviseurs l'existence de tout risque dont ils ont connaissance [alinéa 28 (1) d)];

- signaler aux employeurs ou aux superviseurs toute infraction à la présente loi ou aux règlements dont ils ont connaissance [alinéa 28 (1) d)];
- ne pas enlever ou empêcher le fonctionnement d'un appareil de protection exigé par les employeurs ou par les règlements [alinéa 28 (2) a)].*
- ne pas travailler de manière risquée ou utiliser ou faire fonctionner du matériel qui peut mettre en danger les travailleurs [alinéa 28 (2) b)]; et
- ne pas jouer des tours, prendre part à des concours, des tours de force ou courses inutiles, ou se conduire de façon violente et turbulente [alinéa 28 (2) c)]. Les courses de chariots électriques dans un entrepôt ou les gageures pour voir qui peut empiler le plus de boîtes sont des exemples de conduite imprudente et inacceptable en milieu de travail.

---

* *La seule exception à cette règle consiste à utiliser à la place un dispositif temporaire de protection qui soit satisfaisant. Dès qu'il n'est plus nécessaire d'enlever ou d'empêcher le fonctionnement de l'appareil de protection prescrit, on le remplace immédiatement. Par exemple, il arrive qu'on soit obligé d'enlever un dispositif de sécurité sur une scie pour couper une pièce de dimension exceptionnelle. Dans ce cas, personne ne peut se servir de la scie tant qu'on ne l'a pas munie d'un dispositif de sécurité temporaire pour prévenir l'accident. Dès que l'opération est terminée, on remplace immédiatement le dispositif de sécurité normal de la scie.*

7. Le droit de refuser de travailler

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* donne au travailleur le droit de refuser de travailler en cas de danger pour la santé ou la sécurité.

La Loi établit des modalités précises qu'il faut suivre en cas de refus de travailler. Il est important que les travailleurs, employeurs, superviseurs et délégués à la santé et à la sécurité comprennent bien cette procédure.

Tous les travailleurs ont-ils le droit de refuser de travailler en cas de danger?

Oui, mais pour certains travailleurs, ce droit est limité. Certains travailleurs chargés de protéger la sécurité du public ne peuvent pas refuser de travailler si le danger en cause fait partie intégrante du travail ou si, par leur refus, ils mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne. Il s'agit des :

- agents de police
- pompiers
- employés des établissements correctionnels
- travailleurs de la santé employés dans un lieu de travail comme un hôpital, foyer pour personnes âgées, établissement psychiatrique, établissement de réadaptation, foyer de groupe pour personnes atteintes d'un handicap physique ou mental, service d'ambulance, clinique de premiers soins, laboratoire autorisé en vertu d'un permis, ou une buanderie, un service d'alimentation, une centrale

d'énergie ou un service ou une installation technique utilisés par l'un des susmentionnés [paragraphe 43 (2)].

Les exemples qui suivent montrent comment le droit de refuser de travailler s'applique aux travailleurs susmentionnés du secteur public.

Exemple 1

Un agent de police ne pourrait pas refuser d'intervenir dans une tentative de vol à main armée, pour le motif que le suspect est armé, et donc que le travail comporte des risques. L'agent de police ne pourrait pas non plus refuser de se rendre dans un endroit particulier parce qu'il est considéré dangereux. Ces situations font partie intégrante du travail.

Cependant, un agent de police *pourrait* refuser d'effectuer une patrouille ordinaire parce que les freins du véhicule sont défectueux.

Exemple 2

Un employé d'un établissement correctionnel ne pourrait pas refuser de pénétrer dans le couloir d'une prison pour intervenir dans un cas d'urgence, comme une altercation entre détenus.

Cependant un employé d'un établissement correctionnel *pourrait* refuser de participer à un exercice de formation du personnel qui exigerait l'utilisation de matériel d'urgence qu'il estime peu sécuritaire.

Exemple 3

Un pompier ne pourrait pas refuser d'exécuter une tâche dangereuse dans l'exercice de ses fonctions.

Cependant, le même pompier *pourrait* refuser de se servir de produits chimiques qui n'ont pas été rangés convenablement dans la station de pompier.

Exemple 4

Un technologue de laboratoire médical expérimenté ne pourrait pas refuser de manipuler un spécimen sanguin d'un malade atteint d'une maladie infectieuse dans son travail.

Mais un technologue *pourrait* refuser d'effectuer un test faisant intervenir un virus très infectieux si on ne lui fournit pas de matériel de sécurité ou de vêtement de protection.

Quand le travailleur peut-il refuser de travailler?

Un travailleur peut refuser de travailler s'il a des raisons de croire que :

- du matériel, une machine ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger [alinéa 43 (3) a)].

- les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute son travail sont susceptibles de le mettre en danger [alinéa 43 (3) b)].

- du matériel, une machine ou un objet qu'il doit utiliser ou que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ne sont pas conformes à la présente loi ou aux règlements, et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre en danger un autre travailleur [alinéa 43 (3) c)];

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur refuse de travailler en cas de danger?

Le travailleur doit communiquer immédiatement au superviseur ou à l'employeur les circonstances qui ont provoqué son refus [paragraphe 43 (4)].

Le superviseur ou l'employeur doit mener une enquête sur-le-champ en présence du travailleur et de l'une des personnes suivantes :

- un membre du comité mixte qui représente les travailleurs, le cas échéant. Il faudrait que ce soit un membre agréé si possible; ou
- un délégué à la santé et à la sécurité, dans les lieux de travail qui n'ont pas de comités mixtes; ou
- un autre travailleur, qui, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par les travailleurs (ou par le syndicat) pour les représenter.

Le travailleur qui refuse de travailler en cas de danger demeure dans un lieu sûr près de son poste de travail jusqu'à la fin de l'enquête [paragraphe 43 (5)]. Cette période est connue sous le nom de «première étape» d'un refus de travailler. Si on règle le problème à ce stade, le travailleur reprend son travail.

Que se passe-t-il si le travailleur qui refuse de travailler n'est pas satisfait des conclusions de cette enquête?

Le travailleur peut continuer à refuser de travailler s'il a des motifs valables de croire que le travail continue à le mettre en danger [paragraphe 43 (6)]. C'est alors que commence la «deuxième étape» du refus de travailler.*

---

* *Par «motifs valables» pour continuer de refuser à exécuter un travail qui comporte des risques, on entend que le travailleur possède des renseignements objectifs qui lui font croire que le travail comporte des risques. Il n'est pas nécessaire que le travailleur ait raison. Par exemple, d'autres travailleurs qui ont utilisé un chariot élévateur peuvent lui avoir dit que les freins ne marchent pas toujours.*

Que se passe-t-il si le travailleur continue de refuser de travailler?

Le travailleur, l'employeur ou un mandataire du travailleur ou de l'employeur avise un inspecteur du ministère du Travail qui se rendra dans le lieu du travail pour mener une enquête [paragraphe 43 (6)].

En attendant que l'inspecteur arrive, le travailleur doit demeurer dans un lieu sûr près de son poste de travail, à moins que l'employeur ne lui attribue un autre travail raisonnable, durant les heures de travail normales. S'il n'a rien à faire, l'employeur peut donner d'autres ordres au travailleur. Si le travailleur est couvert par une convention collective, toutes les modalités de la convention qui se rapportent à cette situation s'appliquent [paragraphe 43 (10)].

Il incombe à l'inspecteur de décider si le travail est susceptible de mettre en danger le travailleur ou une autre personne. L'inspecteur communique sa décision par écrit au travailleur, à l'employeur et, le cas échéant, au représentant du travailleur. Si l'inspecteur constate que le travail n'est pas susceptible de mettre quiconque en danger, le travailleur est censé reprendre son travail [paragraphes 43 (8) et (9)].

Peut-on demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qu'un autre travailleur vient de refuser?

Oui. En attendant que l'inspecteur effectue une enquête et communique sa décision, l'employeur ou le superviseur peut demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qui vient d'être refusé. Cependant, il doit signaler au second travailleur que le travail a été refusé et pourquoi, en présence d'un membre du comité représentant les travailleurs ou du délégué à la santé et à la sécurité, ou d'un représentant des travailleurs choisi en raison de ses connaissances, de son expérience ou de sa formation [paragraphes 43 (11) et (12)].

Le second travailleur a le même droit de refuser que le premier.

Le travailleur est-il rémunéré s'il refuse de travailler?

La Loi ne répond pas à cette question, mais la Commission des relations de travail de l'Ontario a décrété qu'un travailleur qui refuse de travailler est considéré au travail durant la première étape d'un refus de travailler et qu'il a droit au taux de salaire applicable.

La personne qui agit à titre de représentant d'un travailleur dans un cas de refus de travailler a droit à son taux normal de salaire ou son taux de majoration, selon le cas [paragraphe 43 (13)].

L'employeur peut-il discipliner un travailleur qui a refusé de travailler?

Non. Le travailleur a le devoir de se conformer à la présente loi et aux règlements, et il a le droit de les faire appliquer. L'employeur n'est pas autorisé à pénaliser, à renvoyer, à discipliner, à suspendre un travailleur ou à menacer de prendre une de ces mesures contre un travailleur qui a obéi à la Loi [paragraphe 50 (1)]. La même chose s'applique aux travailleurs qui ont témoigné lors d'une enquête ou d'un procès concernant l'application de la Loi ou des règlements.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le refus de travailler était de mauvaise foi ou si le travailleur s'entête à refuser de travailler après que l'inspecteur du ministère du Travail a décrété que le travail n'était pas susceptible de mettre en danger le travailleur.

Quels sont les recours d'un travailleur faisant l'objet d'une mesure de discipline?

Tout travailleur qui juge avoir été discipliné injustement par son employeur peut porter plainte devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Si le travailleur est membre d'un syndicat, il peut aussi choisir de porter sa plainte à l'arbitrage en vertu de l'examen des griefs prévu par sa convention collective [paragraphe 50 (2)].

Avant d'agir, le travailleur ou l'employeur a le choix de prévenir le ministère du Travail qui envoie un inspecteur pour enquêter. Il n'est pas obligatoire de prévenir le ministère.

Dans ce cas, l'inspecteur ne joue pas un rôle de coercition, mais plutôt de conciliateur. Il parlera des prétendues représailles à chaque partie du lieu de travail et s'assurera que l'employeur et le travailleur connaissent leurs droits et leurs devoirs devant la loi. L'inspecteur ne peut pas émettre d'ordonnances au cours d'une enquête relative à de prétendues représailles par l'employeur.

S'il porte plainte à la Commission des relations de travail de l'Ontario, l'employeur doit prouver que les mesures de discipline ou autres pénalités imposées au travailleur étaient justifiées par un refus illégitime [paragraphe 50 (5)]. La Commission a le pouvoir d'annuler ou de modifier toute pénalité imposée au travailleur [paragraphe 50 (7)].*

---

* *Les travailleurs assujettis à une règle ou à un code de discipline, aux termes de la* Loi sur la police, *sont traités selon cette loi [paragraphe 50 (8)].*

8. Le droit de faire cesser les travaux

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* prévoit la suspension des travaux dangereux.

Dans la plupart des cas, il faut deux membres agréés pour ordonner à l'employeur de cesser les travaux dangereux (arrêt conjoint). L'un d'entre eux est un membre agréé représentant les travailleurs; l'autre, un membre agréé représentant l'employeur. Dans certains cas particuliers, un seul membre agréé a ce droit. Le présent chapitre explique comment et quand on peut procéder à la suspension des travaux.

Circonstances dangereuses

On ne peut arrêter les travaux que dans des «circonstances dangereuses» [paragraphe 44 (1)].

Cela signifie une situation à laquelle s'appliquent *tous* les points suivants :

- il y a infraction à la Loi (ou aux règlements); et
- l'infraction pose un danger ou un risque au travailleur; et
- tout délai apporté aux mesures visant à éliminer le danger ou le risque constitue un danger grave pour le travailleur.

Restrictions du droit de faire cesser les travaux

Le droit de faire cesser les travaux dangereux ne s'applique pas aux agents de police, aux pompiers ou aux employés d'un établissement correctionnel [alinéa 44 (2) a)].

Le droit de faire cesser les travaux ne s'applique pas aux lieux de travail suivants si la suspension des travaux risque de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne [alinéa 44 (2) b)] :

- les hôpitaux, foyers pour personnes âgées, établissements psychiatriques, centres de réadaptation ou établissements analogues;
- les foyers de groupe pour personnes atteintes d'un handicap physique ou mental ou d'un problème de comportement;
- les services d'ambulance, cliniques ou postes de premiers soins;
- les laboratoires de tests médicaux;
- une buanderie, un service d'alimentation, une centrale d'énergie ou un service ou une installation technique utilisés par un des établissements susmentionnés.

Voir l'alinéa 43 (2) d) de la Loi pour la liste complète des lieux de travail.

Droit conjoint de suspendre les travaux

Si un membre agréé a des raisons de croire à l'existence de circonstances dangereuses, il peut demander à un superviseur de procéder à une enquête. Le superviseur doit le faire promptement et en présence du membre agréé qui en a fait la demande. Celui-ci

peut être un représentant des travailleurs ou de l'employeur [paragraphe 45 (1)].

Que se passe-t-il si le membre agréé n'est pas satisfait des conclusions de l'enquête du superviseur?

Si le membre agréé juge que les circonstances dangereuses sont toujours présentes, il peut demander à un autre membre agréé de procéder à une enquête [paragraphe 45 (2)]. Le second membre agréé doit le faire promptement et en présence du premier membre agréé [paragraphe 45 (3)].

Le second membre agréé doit représenter l'autre partie du lieu de travail. Par exemple, si le premier membre agréé représente le travailleur, le second doit représenter l'employeur.

Dans les circonstances prescrites, si un membre agréé représentant l'employeur n'est pas disponible dans le lieu de travail, il peut désigner une autre personne pour agir en son nom dans la situation qui comporte des circonstances dangereuses [paragraphe 45 (9)].

Que se passe-t-il si les deux membres agréés conviennent que les circonstances sont dangereuses?

Les membres agréés peuvent donner l'ordre à l'employeur de faire cesser les travaux ou de cesser d'utiliser un endroit quelconque du lieu de travail, ou du matériel, une machine ou un appareil, etc. [paragraphe 45 (4)].

L'employeur doit le faire immédiatement et de manière à ne pas poser de danger à quiconque [paragraphe 45 (5)].

Après avoir pris des mesures pour remédier à la situation dangereuse, l'employeur peut demander aux membres agréés qui ont délivré l'ordre de faire cesser les travaux ou à un inspecteur de l'annuler [paragraphe 45 (7)]. Seuls les membres agréés qui ont donné l'ordre peuvent l'annuler conjointement, à moins qu'un inspecteur du ministère ne le fasse [paragraphe 45 (8)].

Que se passe-t-il lorsque les membres agréés ne conviennent que la situation est dangereuse?

Si les membres agréés ne sont pas d'accord, on ne peut pas suspendre les travaux. Cependant, n'importe lequel des deux membres agréés peut demander à un inspecteur du ministère du Travail de procéder à une enquête. Après l'enquête, l'inspecteur communique sa décision par écrit aux deux membres agréés [paragraphe 45 (6)].

Droit d'un membre agréé de suspendre les travaux

La Loi autorise un seul membre agréé à suspendre, dans des cas spéciaux, les travaux dans des circonstances dangereuses. Ce droit est accordé par la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Requête devant la Commission des relations de travail de l'Ontario

Si un membre agréé dans le lieu de travail ou un inspecteur du ministère du Travail a des raisons de croire que le droit conjoint de suspendre les travaux ne suffira pas à protéger les travailleurs des dangers graves qui menacent leur santé ou leur sécurité, il peut s'en remettre à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) pour obtenir un jugement déclaratoire contre l'employeur [paragraphe 46 (1)].

Rôle de la Commission des relations de travail de l'Ontario

La Commission des relations de travail de l'Ontario doit déterminer si l'employeur a négligé de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Pour pouvoir prendre une décision, la Commission applique les critères qui sont prescrits dans le règlement intitulé *Regulation respecting Unilateral Work Stoppage*, Règl. de l'Ontario 243/95 [paragraphe 46 (6)].

Si la Commission constate que la procédure régissant l'arrêt conjoint des travaux dangereux ne suffit pas à protéger les

travailleurs, elle peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes ou les deux :

- déclarer que l'employeur est assujetti à la procédure régissant l'arrêt par un individu des travaux dangereux (expliquée ci-dessus) pour une période définie [alinéa 46 (5) a)]; ou

- recommander au ministre de désigner un inspecteur chargé de superviser les pratiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité pendant une période définie. Un inspecteur peut être affecté au chantier à temps partiel ou à plein temps [alinéa 46 (5) b)].

Si un inspecteur est affecté au lieu de travail, l'employeur doit rembourser au gouvernement le salaire, les avantages sociaux et la note de frais de l'inspecteur [paragraphe 46 (8)].

La décision de la Commission est définitive [paragraphe 46 (7)].

Procédure régissant le droit d'un membre agréé de suspendre les travaux dangereux

Cette procédure s'applique à un employeur contre lequel la Commission a fait une déclaration conformément à la description ci-dessus. Elle s'applique également à un employeur qui a informé le comité mixte par écrit qu'il adopte volontairement la procédure suivante [paragraphe 47 (1)].

Si un membre agréé constate la présence de circonstances dangereuses, il peut donner l'ordre à l'employeur de suspendre les travaux ou de cesser d'utiliser une partie du lieu de travail, ou du matériel, des appareils, etc. [paragraphe 47 (2)].

L'employeur doit le faire immédiatement de manière à ne pas mettre autrui en danger [paragraphe 47 (3)].

Après avoir fait cesser les travaux, l'employeur doit procéder promptement à une enquête en présence du membre agréé [paragraphe 47 (4)].

Après avoir pris des mesures pour remédier à la situation dangereuse, l'employeur peut demander au membre agréé ou à un inspecteur d'annuler l'ordre [paragraphe 47 (6)].

Que se passe-t-il si le membre agréé et l'employeur ne conviennent pas que la situation est dangereuse?

Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties peut demander à un inspecteur de procéder à une enquête. Après avoir enquêté, l'inspecteur communique sa décision par écrit [paragraphe 47 (5)].

Le membre agréé ou un inspecteur peuvent annuler un ordre de suspendre les travaux [paragraphe 47 (7)].

Recours responsable au droit de suspendre les travaux

Les membres agréés doivent justifier de la manière dont ils usent de leur autorité pour faire cesser les travaux dans des situations dangereuses. On peut porter plainte contre eux auprès de la Commission pour témérité, mauvaise foi ou *défaut d'exercer* leurs pouvoirs pour suspendre des travaux dangereux.

Qui peut porter plainte contre un membre agréé?

N'importe quel travailleur dans le lieu de travail, un employeur ou un délégué du syndicat, le cas échéant, peuvent porter plainte contre un membre agréé [paragraphe 49 (1)]. Ils doivent soumettre la plainte dans les 30 jours qui suivent l'événement auquel se rapporte la plainte [paragraphe 49 (2)].

Par exemple, un employeur peut porter plainte auprès de la Commission à propos d'un membre agréé représentant les travailleurs, qui n'est pas d'accord avec le membre agréé représentant l'employeur pour annuler l'ordre de suspendre les travaux après que l'on a remédié à la situation de façon

satisfaisante. Ou bien, un délégué syndical peut porter plainte au sujet d'un membre agréé représentant l'employeur, qui a refusé d'obéir à l'ordre de faire cesser les travaux dans une situation manifestement dangereuse. Dans les deux cas, la plainte est adressée directement à la Commission.

Quelle décision la Commission des relations de travail de l'Ontario peut-elle rendre?

La Commission décide si la plainte est valable et elle peut rendre n'importe quelle décision qu'elle juge opportune dans les circonstances. La décision peut inclure l'ordre de retirer au membre agréé son attestation [paragraphe 49 (4)].

La décision de la Commission est définitive [paragraphe 49 (5)].

Les membres agréés sont-ils rémunérés dans l'exercice de leurs fonctions?

Les heures qu'un membre agréé passe à s'acquitter de ses obligations sont considérées comme des heures de travail. Cela comprend le temps qu'il passe en cas d'arrêt de travail ou de refus de travailler. L'employeur doit verser le taux de salaire applicable au membre agréé [paragraphe 48 (2)].

L'employeur peut-il discipliner un membre agréé?

Les membres agréés sont protégés contre toute mesure de représailles de l'employeur, comme les travailleurs qui refusent d'exécuter des travaux qui présentent un danger. Si le membre a agi conformément à la Loi, a cherché à faire respecter la Loi ou les règlements ou a témoigné lors d'un procès concernant l'application de la Loi, il est protégé contre toutes représailles de l'employeur à son égard.

9. Substances toxiques

Une substance toxique est un agent biologique, chimique ou physique ou un mélange de ceux-ci dont la présence ou l'utilisation dans le lieu de travail est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité d'un travailleur.

Dans tout le texte de la Loi et dans les règlements, on utilise les termes «substances dangereuses», «matériaux dangereux» ou «agents dangereux» pour désigner les substances toxiques. On peut interpréter l'un quelconque de ces termes pour signifier une substance toxique.

Les parties de la présente loi qui traitent des substances toxiques ont deux buts. Le premier est de contrôler les substances toxiques auxquelles s'expose le travailleur. Le deuxième est de veiller à l'identification précise des substances toxiques utilisées dans le lieu de travail et de fournir suffisamment de renseignements aux travailleurs pour qu'ils puissent les manipuler en sûreté.

La Loi surveille également l'introduction de nouvelles substances dans le lieu de travail.

De plus, elle donne au grand public l'accès à l'information sur les substances toxiques que les entreprises utilisent dans leur collectivité.

Toutes les modalités relatives aux substances toxiques sont décrites dans le présent chapitre.

Le contrôle des substances toxiques

La Loi dispose de trois moyens pour contrôler les substances toxiques auxquelles s'exposent les travailleurs.

1. Règlements concernant les substances désignées

La Loi prévoit la «désignation» des substances toxiques dont l'utilisation dans le lieu de travail est interdite ou strictement réglementée.

La désignation s'applique seulement aux substances dont on sait qu'elles sont particulièrement dangereuses.

Onze substances ont été désignées en vertu de la Loi, notamment l'amiante, le plomb, le mercure et l'arsenic. On a adopté des règlements distincts à propos de chacune d'entre elles. En général, chaque règlement précise la quantité de la substance à laquelle les travailleurs peuvent s'exposer durant une période donnée, ainsi que les moyens de contrôler et de mesurer la substance dans le lieu de travail.

On peut obtenir de plus amples renseignements en consultant le guide intitulé *Les substances désignées dans les lieux de travail : Guide général de la réglementation*, que l'on peut se procurer auprès du ministère du Travail ou de Publications Ontario.

2. Règlement visant à contrôler l'exposition aux agents biologiques ou chimiques.

La Loi prévoit le contrôle des conditions atmosphériques dans le lieu de travail. Le règlement 833 intitulé *Regulation respecting Control of Exposure to Biological or Chemical Agents*, établit les limites de la quantité présente dans l'atmosphère du lieu de travail pour quelque 600 substances toxiques.

3. Ordre en vertu de l'article 33

L'article 33 de la Loi autorise un directeur à ordonner à un employeur, soit d'interdire, soit de restreindre la présence, l'utilisation réelle ou prévue d'une substance toxique dans le lieu de travail [paragraphe 33 (1)].

Par exemple, le directeur peut ordonner que l'usage d'une substance toxique soit autorisé seulement lorsque les travailleurs portent un équipement de protection individuelle requis ou s'ils sont exposés pendant une durée définie seulement.

Les travailleurs indépendants peuvent faire l'objet d'un ordre en vertu de l'article 33.

Que se passe-t-il lorsqu'on délivre un ordre en vertu de l'article 33?

L'employeur doit obéir immédiatement à l'ordre. Il doit également donner une copie de l'ordre au comité ou au délégué à la santé et à la sécurité et, le cas échéant, au syndicat.

L'employeur doit également afficher une copie de l'ordre dans le lieu de travail à un endroit bien en vue des travailleurs concernés par la substance toxique [paragraphe 33 (3)].

L'employeur peut-il interjeter appel d'un ordre en vertu de l'article 33?

Oui. Dans les 14 jours qui suivent l'ordre, l'employeur peut interjeter appel au ministre. Un travailleur ou le syndicat peut également faire appel de l'ordre du directeur [paragraphe 33 (4)].

Le ministre peut désigner une personne pour entendre l'appel de l'employeur [paragraphe 33 (5)]. Cette personne a le pouvoir de suspendre l'ordre jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur l'appel [paragraphe 33 (9)]. Elle peut également confirmer ou modifier

l'ordre du directeur comme elle l'entend. Sa décision est définitive [paragraphe 33 (7)].

Les ordres en vertu de l'article 33 ne s'appliquent pas aux substances désignées [paragraphe 33 (11)].

Les nouvelles substances

L'introduction de nouvelles substances dans le lieu de travail est réglementée. En vertu de la Loi, une nouvelle substance est un agent biologique ou chimique qui :

- n'a *pas* encore été utilisé dans un lieu de travail quelconque en Ontario; ou
- ne figure *pas* sur l'inventaire intitulé «Chemical Substances Initial Inventory» de mai 1979 ou dans le «Cumulative Supplement» de juin 1980, publiés par l'Environmental Protection Agency des États-Unis [paragraphe 34 (3)].

Que faut-il faire lorsqu'on envisage de fabriquer ou d'utiliser une nouvelle substance dans un lieu de travail en Ontario?

Quiconque, y compris un travailleur indépendant, envisage de fabriquer, de distribuer ou de fournir une nouvelle substance à des fins d'utilisation commerciale ou industrielle dans un lieu de travail en Ontario doit d'abord aviser, par écrit, un directeur. Cet avis doit préciser les propriétés et les ingrédients de la nouvelle substance [paragraphe 34 (1)].

Cet avis n'est pas nécessaire si la substance doit être fabriquée, distribuée ou fournie à des fins de recherche et de développement.

Si le directeur juge que l'introduction de la nouvelle substance risque de mettre en danger la santé ou la sécurité des travailleurs, il peut ordonner que le fabricant, fournisseur ou distributeur de la

substance lui fournisse, à ses frais, une étude d'évaluation [paragraphe 34 (2)].

Le droit d'être informé sur les substances toxiques

La Loi accorde aux travailleurs le droit de savoir quelles substances toxiques se trouvent dans le lieu de travail. Ce droit a toujours fait partie de la Loi, mais il a été considérablement renforcé en 1988 quand on a modifié la Loi dans le cadre de la mise en oeuvre à l'échelle du Canada du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Les articles de la Loi qui se rapportent à la mise en oeuvre du SIMDUT font état de «matériaux dangereux» au lieu de substances toxiques. Par conséquent, nous continuerons de parler de matériaux dangereux dans le reste de ce chapitre qui décrit les devoirs généraux de l'employeur en vertu du SIMDUT.

Il existe un règlement distinct se rapportant au SIMDUT intitulé *Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail* (règlement 860) qui donne des précisions concernant les exigences. De plus amples renseignements sur les exigences relatives au SIMDUT contenues dans la Loi et les règlements figurent dans le guide intitulé *Le Système d'information sur les matériaux dangereux : Guide de la législation*, que l'on peut se procurer au ministère du Travail ou à Publications Ontario.

Responsabilités de l'employeur relatives aux matériaux dangereux

Un employeur chargé d'un lieu de travail qui utilise des matériaux dangereux a trois devoirs principaux : identifier les matériaux dangereux, fournir des feuilles de données sur la sûreté des matériaux et former les travailleurs.

Identifier les matériaux dangereux

L'employeur veille à ce que tous les matériaux dangereux utilisées au travail soient identifiés de la manière prescrite [alinéa 37 (1) a)].

Dans la plupart des cas, le récipient qui contient le matériau dangereux doit porter une étiquette détaillée. Cependant, dans certains cas, on peut utiliser un moyen d'identification moins officiel. Le règlement du SIMDUT précise la manière et le moment d'identifier les matériaux dangereux.

C'est le fournisseur qui doit veiller à l'étiquetage ou à l'identification des matériaux dangereux que l'employeur lui achète. L'employeur est tenu d'aviser le ministère du Travail par écrit s'il n'obtient pas les étiquettes convenables après plusieurs tentatives raisonnables par téléphone ou par lettre auprès du fournisseur [paragraphe 37 (4)].

Il est interdit à quiconque d'enlever ou d'effacer l'identification d'un matériau dangereux dans le lieu de travail [paragraphe 37 (2)].

Lorsque l'identification d'une matière dangereuse est en lettres (plutôt que représentée par un code-couleur ou un symbole, par exemple), elle doit être rédigée en anglais et en toute autre langue prescrite [alinéa 37 (1) c)].

Fournir des feuilles de données sur la sûreté des matériaux

L'employeur a le devoir général d'obtenir ou de préparer des feuilles de données encore valides sur la sûreté des matériaux à l'égard de matériaux dangereux dans un lieu de travail [alinéa 37 (1) b)]. Par «encore valides», on entend des feuilles établies durant les trois dernières années [paragraphe 37 (5)].

Un règlement précise les renseignements exigés sur la feuille de données, ainsi que certaines dispenses de ce devoir général.

C'est le fournisseur des matériaux dangereux que l'employeur achète qui doit fournir la feuille de données. Si l'employeur n'est pas en mesure d'obtenir une feuille de données sur la sûreté des matériaux du fournisseur du matériau dangereux, il est tenu d'en aviser un directeur du ministère du Travail par écrit [paragraphe 37 (4)]. Si l'employeur fabrique lesdits matériaux sur place, il doit préparer la feuille de données.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs, du comité mixte ou du délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, une copie des feuilles de données sur la sûreté des matériaux [paragraphe 38 (1)]. La rubrique «Accès du public aux feuilles de données» précise la diffusion des feuilles de données sur la sûreté des matériaux dans le grand public.

L'employeur peut rendre les feuilles de données sur la sûreté des matériaux facilement accessibles aux travailleurs par l'intermédiaire d'un terminal d'ordinateur, à condition de maintenir le terminal en bon état de fonctionnement et d'apprendre aux travailleurs et aux membres du comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, à se servir de l'ordinateur pour retrouver la feuille de données sur la sûreté des matériaux. L'employeur doit également fournir aux travailleurs, sur demande, des copies sur papier des feuilles de données sur la sûreté des matériaux [paragraphe 38 (6)].

Former les travailleurs

L'employeur a le devoir général de former les travailleurs qui, dans leur travail, manipulent des matériaux dangereux ou sont susceptibles de le faire [paragraphe 42 (1)]. Les exigences précises en matière de formation sont stipulées dans le règlement du SIMDUT.

L'employeur doit consulter le comité mixte ou le délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, à propos du fond et de la forme des programmes de formation [paragraphe 42 (2)].

Au moins une fois par an, l'employeur, de concert avec le comité mixte ou le délégué à la santé et à la sécurité au travail, doit réexaminer le programme de formation des travailleurs et déterminer si les travailleurs connaissent bien le sujet [paragraphe 42 (3)]. Ce réexamen doit avoir lieu plus souvent qu'une fois par an si l'employeur, à la recommandation du comité ou du délégué, juge opportun de le faire [alinéa 42 (4) a)]. Il faut également réexaminer le programme plus souvent en cas de changement qui risque d'avoir des effets sur la santé et la sécurité d'un travailleur [alinéa 42 (4) b)].

Le besoin de réexaminer le programme de formation ne signifie pas nécessairement qu'il faille recycler les travailleurs. Le réexamen a pour objet de voir s'il est nécessaire de mettre le programme de formation à jour et s'il est nécessaire de recycler les travailleurs.

Évaluation des agents biologiques et chimiques

La Loi oblige l'employeur à déterminer si les agents biologiques et chimiques produits dans le lieu de travail pour y être utilisés constituent des matériaux dangereux [article 39]. Le règlement du SIMDUT précise la manière dont l'employeur doit le faire.

Dans la Loi et dans le règlement du SIMDUT, par évaluation, on entend le processus par lequel on détermine si un agent produit dans le lieu de travail est dangereux. L'évaluation se fait par écrit et on en remet une copie aux travailleurs ainsi qu'au comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité au travail, le cas échéant [paragraphe 39 (2)].

Certains employeurs assujettis aux règlements de l'Ontario relatifs aux substances désignées connaissent peut-être le terme «évaluation». Le terme revêt un sens différent dans le règlement du SIMDUT et dans les règlements relatifs aux substances désignées. L'évaluation aux termes du SIMDUT se borne à décider si un agent produit dans le lieu de travail constitue une matière dangereuse. Dans les règlements relatifs aux substances désignées, l'évaluation a pour but de constater si le travailleur est exposé à une substance désignée.

Accès du public aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux

La Loi prévoit la distribution des feuilles de données sur la sûreté des matériaux à l'extérieur du lieu de travail. Les personnes suivantes, en particulier, peuvent réclamer une copie d'une feuille de données sur la sûreté des matériaux à l'employeur :

- le médecin-hygiéniste,

- le service d'incendie local,
- le ministère du Travail.

C'est par l'entremise du médecin-hygiéniste que le public a accès aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux. N'importe qui a le droit de s'adresser au médecin-hygiéniste et demander à voir une copie d'une ou de toutes les feuilles de données sur la sûreté des matériaux pour un lieu de travail situé dans la circonscription sanitaire du médecin-hygiéniste. Si celui-ci ne dispose pas de la feuille de données sur la sûreté des matériaux en question, il doit se la procurer auprès de l'employeur [paragraphes 38 (2) et (3)].

Le médecin-hygiéniste n'a pas le droit de révéler le nom de la personne qui a demandé à voir une feuille de données sur la sûreté des matériaux [paragraphe 38 (4)].

Inventaire des substances dangereuses

La Loi exige que les employeurs dressent un inventaire de tous les matériaux dangereux et agents physiques dangereux qui se trouvent dans le lieu de travail, comme le prescrit le règlement [paragraphe 36 (1)].

À l'heure actuelle, aucun règlement ne précise la nature des renseignements devant figurer dans l'inventaire. C'est pourquoi on n'exige pas à l'heure actuelle que les employeurs dressent des inventaires des matériaux dangereux utilisés dans le lieu de travail.

Plans d'étage

La Loi exige que l'employeur fournisse un plan d'étage du lieu de travail indiquant le nom de tous les matériaux dangereux et leur emplacement, *comme le prescrit le règlement*, [paragraphe 36 (7)].

À l'heure actuelle, aucun règlement n'exige un plan d'étage, ce qui signifie que les employeurs ne sont pas tenus de les fournir jusqu'à ce qu'un tel règlement ait été adopté.

Renseignements confidentiels

La Loi protège la nature confidentielle des secrets de commerce [article 40]. L'employeur peut déposer une demande auprès de la «commission des demandes» pour être dispensé de révéler certains renseignements normalement exigés sur une étiquette ou une feuille de données sur la sûreté des matériaux (ainsi que les inventaires, une fois qu'ils seront exigés par la Loi) si l'employeur estime qu'il s'agit d'un secret de commerce.

La «commission des demandes» dont il est fait état dans la Loi est le conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matériaux dangereux, un organisme du gouvernement fédéral.

La plupart des exigences relatives aux renseignements confidentiels sont précisées par d'autres lois et règlements, notamment, la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matériaux dangereux* et ses règlements, le règlement sur les produits contrôlés et le règlement du SIMDUT de l'Ontario. Pour bien comprendre la manière dont les lois sur la santé et la sécurité au travail considèrent les renseignements confidentiels concernant les matériaux dangereux, il faut consulter les lois et les règlements à cet effet. On trouvera une brève explication des exigences contenues dans la législation dans le document intitulé *Le Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail : Guide de la législation*, que l'on peut se procurer auprès du ministère du Travail ou de Publications Ontario.

On peut également obtenir des renseignements détaillés sur la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matériaux dangereux* en s'adressant au :

Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
200, rue Kent, bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 0M1
Téléphone : (613) 993-4331
Télécopieur : (613) 993-4686
Site Web : http://www.hmirc-ccrmd.gc.ca

Agents physiques dangereux

Les exigences relatives aux étiquettes, aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux et à la formation des travailleurs ne s'appliquent qu'aux agents chimiques et biologiques et non aux agents physiques. Par agent physique, on entend le bruit, la chaleur, le froid, les vibrations et les radiations.

La Loi prévoit l'adoption de règlements qui exigeraient tant des fournisseurs de matériel qui produit un agent physique dangereux que des employeurs qui utilisent ce matériel, qu'ils fournissent des renseignements précis sur l'agent en question [article 41]. l'heure actuelle, il n'existe aucun règlement de ce genre. L'employeur a cependant le devoir général d'informer le travailleur et le superviseur de tout danger lié à un agent physique dans le lieu de travail.*

---

* *Les dispositions de la Loi relatives à l'identification des matériaux dangereux, de feuilles de données sur la sûreté des matériaux, aux évaluations, à l'accès du public aux feuilles de données, aux inventaires des produits dangereux, aux plans d'étage, aux secrets de commerce et aux agents physiques dangereux s'appliquent également aux travailleurs indépendants.*

10. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (auparavant la Commission des accidents du travail) a été créée en 1997 par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT). En vertu de la partie II de cette loi, la CSPAAT a le mandat de promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail et de réduire l'incidence des accidents et des maladies qui surviennent sur les lieux de travail.

La CSPAAT est dirigée par un conseil d'administration multipartite. Cette structure renforce l'un des principes de base de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* : l'importance des partenariats entre les parties des lieux de travail pour favoriser l'engagement envers la santé et la sécurité au travail et son amélioration.

Les principales fonctions de la CSPAAT sont décrites au paragraphe 4 (1) de la LSPAAT et résumées ci-dessous :

Attestation des membres des comités mixtes

La CSPAAT est tenue d'élaborer les normes relatives à l'attestation des membres d'un comité mixte, à l'approbation des programmes d'attestation et à l'attestation des personnes qui répondent à ces normes [alinéas 4 (1) 4) et 5) de la LSPAAT].

Éducation et formation

La CSPAAT est responsable de l'éducation et de la formation dans plusieurs domaines. En vertu de l'alinéa 4 (1) 3) de la LSPAAT, la CSPAAT doit éduquer les employeurs, les travailleurs et d'autres personnes relativement à la santé et à la sécurité au travail. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la CSPAAT a le pouvoir d'approuver les programmes d'attestation. La CSPAAT peut aussi établir les normes de formation en premiers soins et financer cette formation [alinéa 4 (1) 10) de la LSPAAT].

Centres de formation en santé et en sécurité, cliniques médicales et associations pour la sécurité

La CSPAAT établit les normes relatives à la régie, aux fonctions et aux activités des associations pour la sécurité, les centres de formation et les cliniques et elle a le pouvoir de désigner les organisations qui satisfont à ces normes. Les organisations désignées sont admissibles à recevoir une aide financière de la CSPAAT, mais elles doivent se conformer à ses normes. Si une organisation désignée ne se conforme pas à ses normes, la CSPAAT peut réduire le financement ou assumer la direction de ses activités [articles 6 et 7 de la LSPAAT].

Accréditation patronale

La CSPAAT peut élaborer des normes relatives à l'accréditation des employeurs qui adoptent des politiques de santé et sécurité et qui ont un programme de santé et de sécurité qui a fait ses preuves et elle peut accréditer les employeurs qui répondent à ces normes [alinéas 4 (1) 6) et 7) de la LSPAAT].

Autres fonctions

Les autres fonctions de la CSPAAT consistent à :

- financer la recherche en matière de santé et de sécurité au travail [alinéa 9 (4) 1) de la LSPAAT];
- conseiller le ministre du Travail quant aux questions de santé et de sécurité au travail qui sont renvoyées à la Commission ou porter à son attention [alinéa 4 (1) 11) de la LSPAAT]; et
- sensibiliser le public à la santé et à la sécurité au travail [alinéa 4 (1) 1) de la LSPAAT].

11. Application de la Loi

Les inspections du lieu de travail ont pour but de s'assurer qu'il est conforme à la Loi et aux règlements et que le système de responsabilité interne fonctionne bien. Grâce aux inspections, les parties en milieu de travail ont accès à des connaissances spéciales et à une certaine expertise en matière de santé et de sécurité au travail, que le ministère du travail est en mesure de leur offrir par l'entremise de ses inspecteurs.

Le présent chapitre décrit la manière dont sont exécutées les lois de l'Ontario en matière de santé et de sécurité au travail.

Quelle est la fréquence des inspections?

Tout dépend du type de lieu de travail, de sa superficie et de ses résultats au chapitre de la santé et de la sécurité. Par exemple, les chantiers de construction peuvent être inspectés toutes les trois ou quatre semaines; une usine, chaque fois qu'il y a des problèmes, et une mine, environ trois fois par an.

Les inspections se font également à la suite d'une plainte particulière portée à propos du lieu de travail. Ces plaintes demeurent confidentielles.

L'inspection est un examen approfondi des conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail par l'inspecteur qui est généralement accompagné de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Quels sont les pouvoirs d'un inspecteur?

Pour s'acquitter de ses devoirs, l'inspecteur est habilité à :

- pénétrer dans n'importe quel lieu de travail sans mandat ou préavis [alinéa 54 (1) a];
- interroger n'importe qui, en privé ou en présence de quelqu'un d'autre, ayant affaire à une inspection, un examen ou un test [alinéa 54 (1) g)];
- manipuler, utiliser ou tester tout matériel, toute machine, tout matériau ou tout agent dans le lieu de travail et en prélever des échantillons [alinéas 54 (1) b) et e)];
- examiner tous les documents ou dossiers et les enlever du lieu de travail pour faire des photocopies [alinéas 54 (1) c) et d)]. *
- prendre des photographies [alinéa 54 (1) g)];
- exiger que le lieu de travail, en tout ou en partie, ne soit pas dérangé pendant une période de temps raisonnable pour lui permettre de mener à bonne fin un examen, une enquête ou un test [alinéa 54 (1) i)];
- exiger que le matériel, qu'une machine ou qu'un procédé soit mis en marche ou actionné ou qu'une méthode ou qu'un système soit suivi s'il peut se rattacher à un examen, une enquête ou un test [alinéa 54 (1) j)];

---

* *L'inspecteur doit fournir un reçu pour les documents empruntés et les retourner promptement après avoir fait des photocopies.*

- examiner et photocopier tout élément d'un programme de formation des travailleurs [alinéa 54 (1) p)]. *

- ordonner à un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou le délégué à la santé et à la sécurité d'inspecter le lieu de travail à des intervalles définis [article 55];

- saisir un objet quelconque remis à l'inspecteur ou à sa portée, si l'inspecteur a des raisons d'y voir la preuve d'une infraction à la Loi ou aux règlements [paragraphe 56 (1)]; **

- exiger que l'employeur fasse faire un test par un expert-conseil, à ses propres frais, et lui soumette un rapport sur tout matériel, toute machine, tout matériau, tout agent, etc. [alinéa 54 (1) f)];

- exiger que l'employeur fasse faire un test par un ingénieur à propos du matériel ou d'une machine pour vérifier qu'ils ne mettent pas les travailleurs en danger [alinéa 54 (1) k)]. L'inspecteur peut interdire l'utilisation dudit matériel en attendant les résultats du test [alinéa 54 (1) l)];

- exiger qu'un propriétaire, constructeur ou employeur fournisse, à ses frais, un rapport effectué par un

---

* *L'inspecteur a également le droit d'assister à n'importe quel programme de formation.*

** *L'inspecteur a le choix d'emporter avec lui l'objet saisi ou de le laisser dans le lieu de travail. Il doit en informer le propriétaire et lui donner un reçu. L'inspecteur peut également utiliser l'objet saisi pour le soumettre comme preuve à un juge provincial ou à un juge de paix. Si ce n'est pas possible, par exemple s'il a saisi un bulldozer, l'inspecteur doit informer le juge de la saisie.*

ingénieur qui évalue la solidité de la structure du lieu de travail [alinéa 54 (1) m)];

- exiger que le propriétaire d'une mine fournisse, à ses frais, un rapport officiel, portant le sceau et la signature d'un ingénieur, qui évalue que la stabilité du sol, les méthodes d'exploitation minière et les éléments qui servent à soutenir ou à stabiliser le roc à l'intérieur de la mine ne sont pas susceptibles de mettre en danger le travailleur [alinéa 54 (1) n)];

- exiger qu'un employeur, fabricant, producteur, importateur, distributeur ou fournisseur fournisse des renseignements sur tout procédé ou agent utilisé, ou destiné à être utilisé, dans le lieu de travail, et sur son mode d'utilisation, y compris :

  - les ingrédients, la composition et les propriétés de l'agent;

  - l'effet toxicologique de l'agent;

  - l'effet qui résulte du contact, de l'inhalation ou de l'ingestion de l'agent;

  - les mesures de protection et les mesures d'urgence prises, ou qui doivent être prises, dans le cas d'une exposition à l'agent;

  - l'effet qui résulte de l'utilisation, du transport et de l'élimination de l'agent [alinéa 54 (1) o)].

Qui peut accompagner l'inspecteur?

En plus des personnes désignées par l'employeur, un représentant des travailleurs accompagne l'inspecteur. Cela peut être un travailleur membre du comité mixte ou un délégué à la santé et à la sécurité, ou un travailleur (choisi par le syndicat, le cas échéant) à

cause de ses connaissances et de son expérience [paragraphe 54 (3)]. Le travailleur est considéré au travail durant l'inspection et l'employeur doit lui verser le taux de salaire applicable.

S'il n'y a pas de représentant des travailleurs choisi en vertu du paragraphe précédent, pour assister à l'inspection, l'inspecteur rencontre un nombre suffisant de travailleurs pour leur poser des questions sur la santé et la sécurité dans le lieu de travail [paragraphe 54 (4)].

L'inspecteur peut également être accompagné d'une personne ayant des connaissances ou une expérience spéciales. Par exemple, l'inspecteur peut amener un ingénieur dans le lieu de travail pour tester une machine du point de vue de la sécurité [alinéa 54 (1) g)]. *

Chacun dans le lieu de travail est tenu de collaborer

Tout le monde doit s'efforcer d'aider l'inspecteur dans l'exercice de ses fonctions aux termes de la Loi [paragraphe 62 (1)].

Il est strictement interdit d'entraver le travail d'un inspecteur, y compris de fournir de faux renseignements, de refuser de fournir les renseignements que l'inspecteur exige ou de gêner le fonctionnement d'un appareil de contrôle dans le lieu de travail.

Ordres de l'inspecteur

L'inspecteur prépare un rapport et formule des recommandations pour améliorer les pratiques en matière de santé et de sécurité. En cas d'infraction à la Loi ou aux règlements, l'inspecteur peut ordonner, par écrit, à l'employeur de se conformer à la disposition de la Loi dans une période définie ou sans délai, si le danger est

---

* *Tout renseignement obtenu par l'inspecteur ou quiconque accompagnant l'inspecteur dans le lieu de travail est considéré comme confidentiel. Il ne peut être révélé à quiconque, sauf si la Loi, les règlements ou une autre loi l'exigent.*

imminent. Un ordre de l'inspecteur exige parfois que l'employeur soumette un plan au ministère précisant les délais et les modalités d'exécution de l'ordre.

Si l'inspecteur donne un ordre aux termes de la Loi ou des règlements et conclut que l'infraction constitue un danger ou comporte un risque pour la santé et la sécurité d'un travailleur, l'inspecteur peut également :

- interdire l'utilisation d'un lieu, du matériel, d'une machine, d'un matériau, d'un procédé, etc., tant que son ordre n'est pas exécuté [alinéa 57 (6) a)];

- exiger l'arrêt des travaux [alinéa 57 (6) b)];

- ordonner que les travailleurs quittent le lieu de travail et en interdire l'accès aux travailleurs jusqu'à ce que le danger ou le risque soit écarté [alinéa 57 (6) c)]. Personne ne peut exiger d'un travailleur ou autoriser un travailleur à pénétrer dans le lieu de travail, sauf pour éliminer le danger et seulement à condition de se protéger [article 58];

- interdire l'utilisation de tout agent chimique, physique ou biologique [paragraphe 57 (8)].

Lorsque l'inspecteur a ordonné la suspension des travaux, l'employeur peut reprendre les travaux ou l'utilisation de tout matériel, toute machine, etc., avant une nouvelle inspection, sous réserve des deux conditions suivantes :

- l'employeur informe l'inspecteur que son ordre a été exécuté; et

- un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou le délégué à la santé et à la sécurité informe l'inspecteur que l'ordre a été exécuté, à son avis [paragraphe 57 (7)].

Avis d'exécution d'un ordre

Si un inspecteur a donné l'ordre à l'employeur de remédier à une infraction à la Loi ou aux règlements, l'employeur doit envoyer un avis par écrit au ministère dans les trois jours qui suivent le moment où l'employeur juge que l'ordre a été exécuté [paragraphe 59 (1)].

Cet avis doit porter la signature de l'employeur. Il peut également y annexer une déclaration indiquant l'accord ou le désaccord, signée par un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou par un délégué à la santé et à la sécurité à propos de l'avis de l'employeur que l'ordre a été exécuté [alinéa 59 (2) a)].

Le membre du comité ou le délégué peut refuser de signer une déclaration à cet effet pour une raison quelconque. Une raison, par exemple, serait que le membre ou le délégué estime qu'il n'est pas en mesure de juger véritablement si l'employeur a exécuté l'ordre. Dans ce cas l'employeur doit soumettre, avec l'avis d'exécution de l'ordre, une déclaration que le membre ou le délégué a refusé de signer la déclaration indiquant l'accord ou le désaccord [alinéa 59 (2) b)].

L'employeur doit afficher des copies de l'avis d'exécution de l'ordre et de l'ordre initial dans un endroit bien en vue des travailleurs dans le lieu de travail durant 14 jours après la date d'envoi de l'avis au ministère [paragraphe 59 (3)].

L'envoi de l'avis d'exécution de l'ordre de l'employeur au ministère ne signifie pas que l'ordre a été exécuté de façon satisfaisante. Seul un inspecteur peut en juger [paragraphe 59 (4)].

Affichage des ordres et des rapports dans le lieu de travail

Lorsque l'inspecteur donne un ordre ou fait un rapport après son inspection, l'employeur doit afficher une copie de l'ordre ou du rapport à un endroit du lieu de travail bien en vue des travailleurs. L'inspecteur en fournit également une copie au délégué à la santé et à la sécurité ou au comité mixte [paragraphe 57 (6)].

Peut-on interjeter appel des ordres d'un inspecteur?

Oui. N'importe qui, y compris un travailleur et un syndicat, qui est visé par un ordre de l'inspecteur peut interjeter appel auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario des questions de santé et de sécurité au travail dans les 30 jours qui suivent la date de l'ordre [paragraphe 61 (1)]. On peut également interjeter appel du refus d'un inspecteur de donner un ordre [paragraphe 61 (5)].

La Commission des relations de travail de l'Ontario entend et tranche l'appel le plus rapidement possible. Elle a le pouvoir de suspendre l'application de l'ordre tant qu'elle n'a pas statué sur l'appel.

Lorsqu'elle rend une décision, la Commission des relations de travail de l'Ontario possède tous les pouvoirs de l'inspecteur et elle peut confirmer ou infirmer l'ordre de l'inspecteur ou rendre un nouvel ordre.

La décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario est définitive.

Enquêtes du lieu de travail

Qu'est-ce qu'une enquête?

On mène une enquête en cas d'accident grave ou fatal dans le lieu de travail, en cas d'événement extraordinaire ou de refus de travailler.

Un inspecteur du ministère mène les enquêtes, habituellement accompagné d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des travailleurs.

Pendant qu'il mène une enquête, l'inspecteur a tous les pouvoirs susmentionnés. Chacun dans le lieu de travail est tenu de collaborer avec un inspecteur durant l'enquête.

La scène d'un accident grave ou mortel

Si une personne est tuée ou grièvement blessée dans le lieu de travail, nul ne doit modifier de quelque façon que ce soit la scène de l'accident sans la permission d'un inspecteur.

Ce qui précède ne s'applique pas s'il est nécessaire de déranger la scène de l'accident afin de :

- sauver quelqu'un ou de soulager ses souffrances;
- maintenir le fonctionnement d'une entreprise de services publics jugés essentiels ou d'un réseau de transport public; ou
- empêcher des dommages inutiles au matériel ou à un autre bien [paragraphe 51 (2)].

Infractions et peines

Le ministère peut poursuivre quiconque enfreint la Loi ou les règlements ou ne respecte pas un ordre d'un inspecteur, d'un directeur ou du ministre [paragraphe 66 (1)].

Avant de décider de poursuivre ou non, le ministre tient compte de la gravité de l'infraction et considère s'il y a eu récidive ou défaut d'exécuter des ordres.

Tout individu trouvé coupable d'une infraction en vertu de la Loi est passible d'une amende, jusqu'à concurrence de 25 000 $, ou d'une peine de prison de 12 mois au plus. Les sociétés trouvées coupables d'une infraction sont passibles d'une amende, jusqu'à concurrence de 500 000 $ [paragraphes 66 (1) et (2)].

Annexe A

Comment préparer un énoncé de politique en matière de santé et de sécurité

Pour communiquer l'engagement de l'entreprise pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, rien n'est plus efficace qu'une déclaration à cet effet émanant de la haute direction. L'attitude des cadres supérieurs, les relations entre le patronat et les travailleurs, les intérêts communautaires et la technologie sont autant de facteurs déterminant la façon de concevoir et d'aborder la santé et la sécurité au travail.

Les lieux de travail dotés d'un palmarès exceptionnel en matière de santé et de sécurité assument clairement leur responsabilité et remédient aux lacunes sur le plan de la santé et de la sécurité. Leur conduite renforce les bons rapports entre la direction et les travailleurs.

La Loi exige que l'employeur formule, par écrit, un programme visant à mettre en oeuvre sa politique en matière de santé et de sécurité au travail et qu'il la révise au moins une fois par an et qu'il élabore et maintienne un programme visant à la mettre en oeuvre [alinéa 25 (2) j)].

Un énoncé de politique clair et concis reflète l'engagement de la direction, son appui et son attitude à l'égard du programme de santé et de sécurité pour la protection des travailleurs. Cet énoncé doit porter la signature du chef de la direction du lieu de travail pour indiquer l'engagement de la haute direction.

Voici un exemple de bonne politique en matière de santé et de sécurité.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

La direction de _____ s'intéresse vivement à la santé et à la sécurité de son personnel. Elle tient beaucoup à protéger les employés des blessures ou maladies professionnelles.

_____ s'efforcera par les moyens de fournir un milieu de travail sécuritaire et salubre. Tous les superviseurs et les travailleurs doivent se consacrer à la réalisation de cet objectif permanent pour réduire les risques d'accident.

_____, à titre d'employeur, est en définitive responsable pour la santé et la sécurité de ses travailleurs. À titre de propriétaire ou d'exploitant, de président du conseil d'administration et chef de la direction, etc., de _____ _____, je vous promets solennellement de prendre toute précaution raisonnable dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs.

Les superviseurs sont tenus responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'ils dirigent. Ils doivent veiller à ce que le matériel et l'outillage soient sécuritaires et que les travailleurs respectent les pratiques et procédés reconnus en matière de sécurité au travail. Les travailleurs doivent être formés convenablement pour exercer leurs fonctions et veiller à leur santé et sécurité.

Chaque travailleur doit protéger sa propre santé et sécurité en respectant la Loi et en adoptant des pratiques et des méthodes de travail sécuritaires que l'entreprise a établies.

Toutes les parties en cause ont intérêt à tenir compte de la santé et de la sécurité dans tout ce qu'elles entreprennent. L'engagement en faveur de la santé et de la sécurité forme une partie intégrante de cette société, depuis le chef de la direction jusqu'aux travailleurs.

Signé : _____
président

En plus de préparer une politique en matière de santé et de sécurité comme celle-ci, l'employeur doit aussi adopter un programme pour mettre en oeuvre la politique. Le programme varie en fonction des dangers particuliers de chaque lieu de travail. Le programme portera sur certains ou tous les éléments suivants :

1) La formation des travailleurs (par ex. nouveaux employés, SIMDUT, nouvelles méthodes de travail)

2) Des inspections du lieu de travail et une analyse des risques

3) Une analyse des accidents et des maladies survenus dans le lieu de travail

4) Un budget pour la santé et la sécurité

5) Des voies officielles de communication pour répondre promptement aux préoccupations des travailleurs

6) Les moyens de pénétrer dans un espace confiné

7) La méthode d'arrêt sous clef

8) La protection des machines

9) Les pratiques et méthodes de manutention des matériaux

10) L'entretien et les réparations

11) Le nettoyage et le rangement

12) L'équipement de protection

13) Les mesures d'urgence

14) Le secourisme et le sauvetage

15) La sécurité électrique

16) La prévention des incendies

17) Les mesures de contrôle techniques (par ex. ventilation)

Cette liste n'est pas exhaustive.

Annexe B - Règlements pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, Lois refondues de l'Ontario, 1990, chapitre O.1, tel qu'il est modifié.

Novembre 2000

A. Règlements concernant la sécurité

Chantiers de construction :	Règl. 213/91 tel qu'il est modifié par les Règl. 631/94, 143/99, 571/99, 145/00 et 527/00
Établissements industriels :	R.R.O. 1990, Règl. 851 tel qu'il est modifié par les Règl. 516/92, 630/94, 230/95, 450/97, 144/99, 284/99 et 528/00
Mines et installations minières :	R.R.O. 1990, Règl. 854 tel qu'il est modifié par les Règl. 583/91, 584/91, 171/92, 384/92, 571/92, 693/92, 60/94, 779/94, 68/96, 272/97, 236/99, et 486/99
Nettoyage des vitres :	R.R.O. 1990, Règl. 859 tel qu'il est modifié par le Règl. 523/92 **(Règl. 380/91)****
Définition d'une blessure critique :	R.R.O. 1990, Règl. 834 **(Règl. 351/91)****
Exigences de formation pour certains métiers et certaines occupations :	Règl. 572/99
Opérations de plongée :	Règl. 629/94
Équipement de protection de pompiers :	Règl. 714/94 tel qu'il est modifié par le Règl. 449/97
Établissements de soins de santé et résidentiels :	Règl. 67/93 tel qu'il est modifié par le Règl. 142/99
Exploitation du pétrole et du gaz sous-marins :	R.R.O. 1990, Règl. 855
Structures de protection contre le capotage :	R.R.O. 1990, Règl. 856 **(Règl. 357/91)****
Enseignants :	R.R.O. 1990, Règl. 857 **(Règl. 352/91)****
Professeurs et assistants d'université :	R.R.O. 1990, Règl. 858 **(Règl. 353/91)****

B. Substances désignées

Acrylonitrile :	R.R.O. 1990, Règl. 835, tel qu'il est modifié par le Règl. 507/92
Arsenic :	R.R.O. 1990, Règl. 836, tel qu'il est modifié par le Règl. 508/92 **(Règl. 378/91)****
Amiante :	R.R.O. 1990, Règl. 837, tel qu'il est modifié par les Règl. 509/92, 598/94 et 386/00 **(Règl. 382/91)****
Amiante dans les chantiers de construction, les bâtiments et durant les travaux de réparation :	R.R.O. 1990, Règl. 838, tel qu'il est modifié par le Règl. 510/92
Benzène :	R.R.O. 1990, Règl. 839, tel qu'il est modifié par le Règl. 511/92 et le Règl. 387/00
Fumées de four à coke :	R.R.O. 1990, Règl. 840, tel qu'il est modifié par le Règl. 512/92 **(Règl. 381/91)****
Oxyde d'éthylène :	R.R.O. 1990, Règl. 841, tel qu'il est modifié par le Règl. 515/92 **(Règl. 379/91)****
Isocyanates :	R.R.O. 1990, Règl. 842, tel qu'il est modifié par le Règl. 518/92 **(Règl. 377/91)****
Plomb :	R.R.O. 1990, Règl. 843, tel qu'il est modifié par le Règl. 519/92 et le Règl. 389/00 **(Règl. 374/91)****
Mercure :	R.R.O. 1990, Règl. 844, tel qu'il est modifié par le Règl. 520/92 et le Règl. 390/00 **(Règl. 375/91)****
Silice :	R.R.O. 1990, Règl. 845, tel qu'il est modifié par le Règl. 521/92 et le Règl. 391/00
Chlorure de vinyle :	R.R.O. 1990, Règl. 846, tel qu'il est modifié par le Règl. 522/92 et le Règl. 392/00 **(Règl. 376/91)****

C. Généralités

Contrôle de l'exposition aux agents biologiques ou chimiques :	R.R.O. 1990, Règl. 833, tel qu'il est modifié par les Règl. 513/92, 597/94 et 388/00
Inventaire des matières dangereuses :	R.R.O. 1990, Règl. 850, **(Règl. 355/91)****, révoqué par le Règl. 397/93
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) :	R.R.O. 1990, Règl. 860, tel qu'il est modifié par le Règl. 36/93 **(Règl. 356/91)****

D. Agents physiques dangereux

Protection contre les rayons X :	R.R.O. 1990, Règl. 861

E. Règlements qui ont une incidence directe sur la Loi

Comités mixtes sur la santé et la sécurité Exemption des exigences :	Règl. 385/96, tel qu'il est modifié par le Règl. 131/98
Critères relatifs à un arrêt de travail unilatéral :	Règl. 243/95
Inventaire des agents ou des mélanges d'agents aux fins de l'article 34 de la Loi :	R.R.O. 1990, Règl. 852, tel qu'il est modifié par le Règl. 517/92 **(Règl. 208/91)****
Programmes de formation en vue de l'accréditation :	Règl. 780/94

REMARQUE :

Pour obtenir des références complètes concernant les règlements pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, consulter l'Index des Lois refondues de l'Ontario de 1990.

****Le numéro en caractères gras du règlement entre parenthèses représente la version française de ce règlement.**

Annexe C - Bureaux régionaux du ministère du Travail

RÉGION DU CENTRE

Toronto-Nord
1201, avenue Wilson
West Bldg, 2e étage
Downsview M3M 1J8
(416) 235-5330
Télec. (416) 235-5080

Toronto-Ouest
1201, avenue Wilson
West Bldg, 2e étage
Downsview M3M 1J8
(416) 235-5330
Télec. (416) 235-5090

Peel-Nord
Centre Kaneff, 1er étage
1290 Central Pkwy O
Mississauga L5C 4R3
(905) 273-7800
*1 800 268-2966
Télec. (905) 615-7098

Peel-Sud
Centre Kaneff, 1er étage
1290 Central Pkwy O
Mississauga L5C 4R3
(905) 273-7800
*1 800 268-2966
Télec. (905) 615-7098

Toronto-Est
2275, avenue Midland
Rez-de-chaussée
Scarborough M1P 3E7
(416) 314-5300
Télec. (416) 314-5410

Durham
67, rue Thornton S
Oshawa L1J 5Y1
(905) 433-9416
*1 800 263-1195
Télec. (905) 433-9843

Barrie
114, rue Worsley
Bureau 201
L4M 1M1
(705) 722-6642
*1 800 461-4383
Télec. (705) 726-3101

York
1110, prom Stellar
Unité 102
Newmarket L3Y 7B7
(905) 715-7020
*1 888 299-3138
Télec. (905) 715-7140

RÉGION DE L'EST

Ottawa-Ouest
1111, prom Prince of Wales
Bureau 200
K2C 3T2
(613) 228-8050
*1 800 267-1916
Télec. (613) 727-2900

Ottawa-Est
1111, prom Prince of Wales
Bureau 200
K2C 3T2
(613) 228-8050
*1 800 267-1916
Télec. (613) 727-2900

Kingston
Complexe Beechgrove
51 Heakes Lane
K7M 9B1
(613) 545-0989
*1 800 267-0915
Télec. (613) 545-9831

Peterborough
300, rue Water N
Place Robinson
(édifice du ministère des
Richesses naturelles)
3e étage, Tour Sud
K9J 8M5
(705) 755-4700
*1 800 461-1425
Télec. (705) 755-4724

RÉGION DU NORD

Sudbury-Ouest
159, rue Cedar, bureau 301
P3E 6A5
(705) 564-7400
*1 800 461-6325
Télec. (705) 564-7435

Sudbury-Est
159, rue Cedar, bureau 301
P3E 6A5
(705) 564-7400
*1 800 461-6325
Télec. (705) 564-7435

Sault Ste. Marie
70, prom Foster, bureau 480
P6A 6V4
(705) 945-6600
*1 800 461-7268
Télec. (705) 949-9796

Elliot Lake
50, prom Hillside N
P5A 1X4
*1 800 461-7268
Télec. (705) 848-8055

Thunder Bay
435, rue James S, bureau 222
P7E 6S7
(807) 475-1691
*1 800 465-5016
Télec. (807) 475-1646

Dryden
479, chemin Government
P8N 3B3
(807) 223-4898
*1 800 465-5016
Télec. (807) 223-4344

Timmins
(adresse postale)
C.P. 3050
Porcupine-Sud
P0N 1H0

(adresse du bureau)
Édifice du gouvernement de
l'Ontario, aile «D»
Autoroute 101 Est
Porcupine P0N 1C0
(705) 235-1900
*1 800 461-9847
Télec. (705) 235-1925

Kapuskasing
a/s MRN
Route 2, Hwy 17 Ouest
P5N 2X8
(705) 235-1900
*1 800 461-9847
Télec. (705) 335-8330

North Bay
447, avenue McKeown, 2e étage
P1B 9S9
*1 800 461-6325
Télec. (705) 497-6850

RÉGION DE L'OUEST

Hamilton
1, rue Jarvis, rez-de-chaussée
L8R 3J2
(905) 577-6221
*1 800 263-6906
Télec. (905) 577-1200

Brant
1, rue Jarvis, rez-de-chaussée
Hamilton L8R 3J2
(905) 577-6221
*1 800 263-6906
Télec. (905) 577-1324

Halton
1, rue Jarvis, rez-de-chaussée
Hamilton L8R 3J2
(905) 577-6221
*1 800 263-6906
Télec. (905) 577-1324

Niagara
301, rue St. Paul, 8e étage
St. Catharines L2R 7R4
(905) 704-3994
*1 800 263-7260
Télec. (905) 704-3011

London-Nord
217, rue York, 5e étage
N6A 5P9
(519) 439-2210
*1 800 265-1676
Télec. (519) 672-0268

London-Sud
217, rue York, 5e étage
N6A 5P9
(519) 439-2210
*1 800 265-1676
Télec. (519) 672-0268

Kitchener
155, prom Frobisher, unité G 213
Waterloo N2V 2E1
(519) 885-3378
*1 800 265-2468
Télec. (519) 883-5694

Windsor
250, avenue Windsor
Bureau 635
N9A 6V9
(519) 256-8277
*1 800 265-5140
Télec. (519) 258-1321

FR

BUREAU PRINCIPAL

Toronto
400, avenue University, 7e étage
M7A 1T7

Direction de la santé et de la sécurité au travail -
(416) 326-7770

Programme de santé et de sécurité dans la construction -
(416) 326-2439

Programme de santé et de sécurité dans l'industrie -
(416) 326-2445

Services professionnels et spécialisés –
(416) 326-2443

Télec. (416) 326-7761

Programme de santé et de sécurité dans les mines
Centre Willet Green Miller
Édifice B
933, chemin du Lac Ramsey
Sudbury P3E 6B5
(705) 670-5695
Télec. (705) 670-5698

Laboratoire d'essai de matériaux
Centre Willet Green Miller
Édifice C
933, chemin du Lac Ramsey
Sudbury P3E 6B5
(705) 670-5695
Télec. (705) 670-5698

Service de radioprotection
81 A, chemin Resources
Weston M9P 3T1
(416) 235-5922
Télec. (416) 235-5926

Publications
400, avenue University, 7e étage
Toronto M7A 1T7
(416) 326-7731
*1 800 268-8013 (ext 6-7731)
(à l'échelle de la province)
Télec.(416)326-7745

* Ligne sans frais [Remarque : Nombre de ces numéros 1 800 sont accessibles uniquement dans la zone de l'indicatif régional du bureau en question.]

Pour obtenir des renseignements, communiquez avec le bureau du ministère du Travail le plus près de chez vous. Pour plus de renseignements, reportez-vous aux pages bleues de votre répertoire téléphonique.